



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ
ОБЛАСТИ**

ул. Генерала Лизюкова, д. 7, г. Воронеж,
394053
Тел. (473) 213-70-67 / Факс (473) 273-29-87
e-mail: slzan@govvrn.ru
ОГРН 1093668003615,
ИНН/КПП 3662140580/366201001

10.07.2015 № 84-11/2850

На № _____

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
лицей №5

ул. Молодогвардейцев, 18
г. Воронеж
394065

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации

коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения лицей №5 на 2015-2018 годы.

Сообщаем, что коллективный договор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицей №5 на 2015-2018 годы
зарегистрирован 09.07.2015 года.

Регистрационный номер **1119к**

Руководитель департамента

Ю.А. Бай

**Утверждено на собрании
первичной профсоюзной
организации, протокол
№ 34 от 12 мая 2015 года.**

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения лицей № 5
на 2015 — 2018 годы**

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между **муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением лицей № 5**, именуемым в дальнейшем «Работодатель», и **трудовым коллективом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5**, именуемым в дальнейшем «Работники».

1.2. От имени Работодателя настоящий Договор подписан **директором муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5 Седых Сергеем Николаевичем**, действующим на основании Устава.

От имени Работников настоящий Договор подписан **Председателем первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5 Литвиновой Ириной Алексеевной**, действующей на основании Протокола № 31 от 03 ноября 2014 года.

1.3. Настоящий Договор заключен на срок **с 12 мая 2015 года по 11 мая 2018 года**.

Настоящий Договор вступает в силу **с 12 мая 2015 года**.

Вступление настоящего Договора в силу определяется волей Сторон и не зависит от каких-либо обстоятельств и (или) событий, в том числе от проведения мероприятий по уведомительной регистрации настоящего Договора.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются **муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 5**, и **трудовой коллектив муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5**.

1.5. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях расторжения трудового договора с директором муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5, а также в случаях прекращения (досрочного прекращения) полномочий Председателя комитета первичной профсоюзной организации.

1.6. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении лицей № 5.

1.7. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, далее в тексте – ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов трудового коллектива Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Полные и точные правовые нормы трудового права в отношении всех работников Учреждения регламентируются Соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2015-2017 годы (далее в тексте – Соглашение), ТК РФ, действующим законодательством Российской Федерации, содержащим правовые нормы трудового права и в связи с этим не требуют какого-либо дополнительного уточнения и расширения в настоящем Договоре.

1.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников и работодателя Учреждения.

1.9. Стороны настоящего Договора установили положение, что текст настоящего Договора должен быть доведен Работодателем до сведения трудового коллектива Учреждения в течение 10 (десяти) дней со дня подписания Сторонами настоящего Договора.

Профсоюзный комитет Учреждения обязуется разъяснять Работникам Учреждения положения настоящего Договора, содействовать реализации положений, закрепленных в Договоре.

1.10. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5, а также при реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.11. При смене формы собственности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5 настоящий Договор **сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев** со дня перехода прав собственности.

1.12. При реорганизации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5 любая из Сторон Договора (или новый работодатель, или работники) имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или о продлении действия настоящего Договора на срок до трех лет.

1.13. При ликвидации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5 настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Настоящий Договор может быть изменен или дополнен Сторонами настоящего Договора.

Соглашение Сторон об изменении или дополнении положений настоящего Договора должно быть изготовлено в письменной форме и подписано полномочными представителями Сторон.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Письменное соглашение об изменении или дополнении настоящего Договора может быть изготовлено или в форме дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое будет являться неотъемлемой частью настоящего Договора.

Вступление в силу изменений или дополнений настоящего Договора определяется датой, указанной или в тексте соглашения об изменении или дополнении настоящего Договора.

1.15. В течение всего срока действия настоящего Договора ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнять положения настоящего Договора или отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

1.16. Пересмотр положений настоящего Договора и обязательств Сторон не является основанием для снижения социально-экономического уровня жизнедеятельности Работников.

1.17. Настоящий Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и Соглашением.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и применению положений настоящего Договора решаются Сторонами путем переговоров.

1.19. Работодатель утверждает с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения, следующие локальные нормативные акты:

1) Соглашение по охране труда.

2) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении лицей № 5.

1.20. Работники Учреждения имеют право участвовать в управлении Учреждением как лично, так и через Профсоюзный комитет Учреждения.

Основными формами участия Работников в управлении Учреждением являются:

- учет мнения Профсоюзного комитета Учреждения в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, локальными актами Учреждения;
- получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Учреждения, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Договором;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- Профсоюзный комитет Учреждения имеет право получать от Работодателя информацию по следующим вопросам:
- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников Учреждения;
- по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, нормативными

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом Учреждения, настоящим Договором, локальными актами Учреждения.

1.21. Представители работников Учреждения имеют право вносить в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях органов управления Учреждения при их рассмотрении.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами.

Положения трудового договора, заключаемого в Учреждении, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также отраслевым тарифным, городским Соглашениями и настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Второй экземпляр Трудового договора выдаётся на руки работнику Учреждения.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьями 58, 59 ТК РФ либо иными нормативными правовыми актами.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МБОУ лицей № 5, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и др. нормативными актами, действующими в МБОУ лицей № 5.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам Учреждения устанавливается Работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, регулирующими деятельность общеобразовательного учреждения соответствующего вида и типа.

Объем учебной нагрузки педагогического работника определяется в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу кроме основной работы, устанавливается Директором Учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом). До ухода педагогических работников в очередной отпуск Работодатель должен ознакомить их в письменной форме с учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.5. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации Учреждения в

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю учреждения, его заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается Работодателем при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее установленного трудовым договором.

2.7. Учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебная нагрузка устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям Учреждения.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, указанной в трудовом договоре или Приказе (распоряжении) Директора Учреждения, возможны в следующих случаях:

2.9.1. По взаимному согласию Работодателя и Работника.

2.9.2. По инициативе Работодателя в следующих случаях:

а) уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп);

б) в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

в) в связи с простоем, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

г) восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В случае, указанном в подпункте «б» подпункта 2.9.2., согласие Работника не требуется для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя.

2.10. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с

изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме **не позднее, чем за 3 (три) месяца**. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу в порядке, установленном ТК РФ.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны установили положение, по которому Работодатель самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников Учреждения. Стороны настоящего Договора обязаны соблюдать положения статьи 196 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Участвовать в организации профессиональной подготовки, переподготовке и повышении квалификации работников Учреждения.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется Работодателем для повышения квалификации в другую местность, возместить ему командировочные расходы:

- 1) суточные – не более 700 рублей в день;
- 2) расходы на проезд – 100%;
- 3) расходы по найму жилого помещения – 100%.

3.2.3. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими первого образования соответствующего уровня.

3.2.4. Организовывать своевременную и качественную аттестацию педагогических работников Учреждения в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

аттестации педагогических работников государственных и муниципальных организаций, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации.

Изменение квалификационной категории работника является основанием для изменения Работодателем размера оплаты труда работнику в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

3.2.5. По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с наличием квалификационной категории, сохраняется в случае истечения срока её действия при:

- 1) длительной нетрудоспособности – более 6 месяцев;
- 2) нахождении в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) при использовании отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273;
- 5) службы в рядах Вооруженных Сил России;
- б) в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту.

Сохранение оплаты труда педагогических работников в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя Учреждения с момента выхода работников на работу, либо с момента срока действия категории до наступления пенсионного возраста (для женщин – 55, мужчин – 60 лет).

3.2.6. Срок действия сохранения оплаты труда в случаях, указанных в пункте 3.2.5. не может превышать 1 года и воспользоваться им педагогический работник может один раз.

3.2.7. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории по одной из педагогических должностей учитываются в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

	курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

	ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять в письменной форме профсоюзный комитет Учреждения о сокращении численности или штата работников Учреждения **не позднее чем за 3 (три) месяца** до его начала.

Письменное уведомление Работодателя должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) и сокращением численности

или штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (статья 82 ТК РФ).

4.3. Стороны установили положение, по которому:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в статье 179 ТК РФ. Кроме перечисленных при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют сотрудники:

- 1) работники, совмещающие работу с получением образования;
- 2) проработавшие в организации свыше 10 лет;
- 3) предпенсионного возраста – за 2 года до пенсии.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ при сокращении численности или штата работников, а также преимущественное право приема на работу при наличии вакансий.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны установили положение, в соответствии с которым рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 5, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, которые утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и возложенными функциональными обязанностями.

5.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, локальными актами Учреждения, приказами (распоряжениями) руководителя Учреждения.

Для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается 40 часовая рабочая неделя.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Директора Учреждения.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ТК РФ, либо по желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.4. В случаях, предусмотренных ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом установленных ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для всех работников Учреждения.

В вышеуказанные периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала очередных каникул.

График работы педагогических работников в каникулярное время устанавливается Директором Учреждения.

5.6. Во время учебных каникул технические и обслуживающие работники Учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории Учреждения и иное), в пределах установленного для них рабочего времени.

5.7. Очередность предоставления работникам Учреждения оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен **не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала, а заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 (три) дня до начала отпуска.**

Продление, перенесение, разделение и отзыв из очередного отпуска осуществляется в порядке, установленном ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам Учреждения:

- за ненормированный рабочий день – до 14 календарных дней;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- членам профсоюзного комитета – 1 календарный день;
- для сдачи экзаменационной сессии и подготовки дипломной работы сотрудникам, совмещающим работу с обучением на вечерних и заочных отделениях на основании справки-вызова.

Предоставлять дополнительные дни оплачиваемого отпуска:

- проработавшим учебный год без больничного листа и не бравшим в течение учебного года отпуск без сохранения заработной платы- 3 рабочих дня.

5.8.2. Предоставлять работникам Учреждения отпуск без сохранения заработной платы в количестве не более 3-х дней в следующих случаях:

- а) при рождении ребенка в семье работника;
- б) для проводов детей в Вооруженные силы Российской Федерации;
- в) в случае регистрации брака, как работника Учреждения, так и детей работника;
- г) при погребении членов семьи (близких родственников – супруга, детей, родителей).

5.8.3. Предоставлять педагогическим работникам Учреждения **не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы** длительный отпуск сроком до одного года порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения, локальными нормативными актами Учреждения.

5.9. График дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, Приказами (распоряжениями) Директора Учреждения.

5.10. Дежурство педагогических работников по Учреждению во время реализации учебно-воспитательного процесса должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала учебных занятий (до начала первого урока, установленного учебным расписанием), и продолжаться не менее, чем 20 минут после окончания последнего учебного занятия по расписанию.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с ТК РФ и Положением об оплате труда работников Учреждения, которое разрабатывается на основе нормативных правовых актов принятых Учредителем Учреждения и регулирующих оплату труда работников в области образования.

6.2. Оплата труда работников Учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера.

Перечисленные выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных субсидий на выполнение муниципального задания на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Размер заработной платы работников Учреждения, при условии выполнения норм труда и рабочего времени, не может быть ниже величины минимальной заработной платы.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам 2 (два) раза в месяц в денежной форме.

Выплаты работникам заработной платы производятся не позднее 10 и 25 числа каждого месяца.

6.4. Заработная плата перечисляется работнику на расчетный счет в кредитной организации, с которой у Учреждения заключён договор, либо на расчётный счёт в иной кредитной организации избранной работником самостоятельно.

6.5. Заработная плата выдается вместе с расчетным листком, форма которого утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы заработной платы. Работник об этом обязан известить Работодателя в письменной форме.

На все время приостановки работы, в связи с невыплатой заработной платы за работником сохраняется средняя зарплата.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ.

6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере, если такая забастовка не является незаконной или право на забастовку не ограничено Федеральным Законом.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны установили в настоящем Договоре следующие положения:

7.1.1. Работодатель выплачивает, надбавку к заработной плате молодым специалистам в возрасте до 30 лет, заключившим трудовой договор в первые 5 лет после окончания профессиональных образовательных организаций, либо образовательных организаций высшего образования. Размер доплат устанавливается ежегодно локальным нормативным актом с учётом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.2. Работодатель выплачивает, надбавку к заработной плате наставникам, закреплёнными за молодыми специалистами в первый год их работы. Размер доплат устанавливается ежегодно локальным нормативным актом с учётом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.3. Работодатель выплачивает сотрудникам Учреждения единовременную выплату в юбилейные даты: женщинам – 50 и 55 лет, мужчинам – 50 и 60 лет в размере среднемесячной заработной платы, при стаже работы в МБОУ лицей № 5 не менее 5 лет.

7.1.4. Работодатель выплачивает вознаграждение работникам Учреждения при выходе их на пенсию по старости или по инвалидности в размере трёх среднемесячных заработных плат.

7.1.5. Работодатель выплачивает материальную помощь на погребение членов семьи (близких родственников – супруга, детей, родителей) в размере не более должностного оклада.

7.1.6. Работнику, выполняющему дополнительную работу в должности председателя профсоюзного комитета производится доплата в размере 20 % от заработной платы.

7.1.7. Работодатель производит доплату уполномоченному по охране труда, выбранному из членов профсоюзного комитета.

7.1.8. При совмещении профессий (должностей) при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата. Размер доплат устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обеспечивает право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации названного права заключается двустороннее Соглашение по охране труда, которое определяет организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ.

8.3. Работодатель обеспечивает наличие в Учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.4. Работодатель сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работы Учреждения

органами государственного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства в Учреждении вследствие нарушения требований охраны труда, которые произошли не по вине работника.

8.5. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев в Учреждении в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и ведёт их учет.

8.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда Работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.7. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для каждого рабочего места. Инструкции по охране труда утверждаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

8.8. Работодатель обеспечивает соблюдение всеми работниками Учреждения требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Работодатель создает в Учреждении Комиссию по охране труда, в состав которой входит член профсоюзного комитета.

8.10. Работодатель возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая в Учреждении, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей в Учреждении.

8.11. Совместно с профсоюзным комитетом Учреждения Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

В случае выявленных нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда работодатель должен принять меры к их устранению.

8.13. Работодатель обеспечивает за счёт средств бюджета прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников Учреждения, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников.

8.14. Работодатель освобождает беременных сотрудниц Учреждения, по их письменному заявлению, в целях предупреждения отрицательного влияния производственных факторов:

- от дежурства по лицу;
- от замещения уроков.

8.15. Работодатель обязуется обеспечивать бесплатной специальной одеждой и обувью работников, чьи профессии и должности указаны в Постановлении Минтруда от 30.12.1997 г. № 69.

8.16. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

- а) организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников Учреждения;
- б) проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Профсоюзный комитет Учреждения осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- а) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае их увольнения по инициативе Работодателя;
- б) привлечение работников к сверхурочным работам;
- в) разделение рабочего времени на части;
- г) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков;
- е) установление различных систем оплаты труда, в том числе, премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- ж) создание комиссии по трудовым спорам;
- з) массовые увольнения;
- и) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- к) создание комиссий по охране труда;
- л) формирование аттестационной комиссии;
- м) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 (одного) года со дня его применения;
- н) установление сроков выплаты заработной платы работникам Учреждения.

9.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профсоюзному комитету Учреждения помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, а также обеспечить возможность средствами связи и размещать информацию в доступном для всех работников Учреждения месте.

9.4. Бухгалтерия Учреждения обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников Учреждения, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы в размере 1 (одного) процента перечисляются на расчетный счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия последних в

качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством.

Председатель профсоюзного комитета, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).

9.7. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития Учреждения.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА УЧРЕЖДЕНИЯ

По настоящему Договору Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Участвовать совместно с райкомом профсоюза в работе комиссии по вопросам социального страхования работников Учреждения, летнего отдыха и оздоровления несовершеннолетних детей работников Учреждения, обеспечения несовершеннолетних детей работников Учреждения новогодними подарками.

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в территориальный орган Фонда социального страхования.

10.8. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в следующих случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей, супруга);
- рождении детей;
- свадьбы сотрудника;
- юбилейных дат сотрудников – 50, 55, 60, 65, 70 лет;
- летнем отдыхе;
- длительной болезни сотрудника – более 4 месяцев.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

По настоящему Договору Стороны пришли к соглашению о том, что:

11.1. Работодатель направляет настоящий Коллективный договор в течение 7 (семи) дней с даты его подписания Сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны настоящего Договора осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения.

11.3. Стороны рассматривают все возникающие в период действия настоящего Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с реализацией положений настоящего Договора.

11.4. Стороны соблюдают установленный действующим законодательством Российской Федерации порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 (трёх) лет с даты его подписания.

Стороны настоящего Договора имеют право пролонгировать действие настоящего Коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

11.6. Стороны начнут переговоры по вопросам заключения нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

11.7. Стороны установили положение, по которому все статьи и пункты настоящего Договора являются в действительности ясными и однозначно понимаемыми в использовании содержащихся в нем слов, выражений и подтверждают волеизъявление Сторон.

11.8. Настоящий Договор выражает все условия между Сторонами в отношении всех упомянутых здесь вопросов, при этом все предыдущие обсуждения и переговоры, если таковые имелись, теряют силу и заменяются текстом настоящего Договора.

11.9. Стороны определили, что в период действия настоящего Договора, при условии выполнения Работодателем положений Договора, работники не выдвигают новых требований по труду и социально - экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя, приостановление работы (забастовку).

11.10. Стороны определили, что все спорные вопросы и разногласия, возникшие в течение срока действия настоящего Договора или в связи с ним, а также при проведении коллективных переговоров будут разрешаться Сторонами путем взаимных переговоров.

Для урегулирования всех разногласий в ходе коллективных переговоров Стороны настоящего Договора используют примирительные процедуры.

От работодателя:

Директор

С.Н. Седых



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

И.А. Литвинова