

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:



Директор ОГ АООУ «Шуховский лицей»

А.В. Зарубин

М.П.

«10» мая 2023 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:



Председатель первичной профсоюзной
организации ОГАОУ «Шуховский лицей»
К.А. Добрынин

«10» мая 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного автономного
общеобразовательного учреждения
«Шуховский лицей»
Белгородской области

на период
с «10» мая 2023 года по «09» мая 2026 года



Уведомительная регистрация проведена	
министерством социальной защиты населения	
И. труда Белгородской области	
« 10 »	мая 20 23 года
Регистрационный номер	5/10/23 КД
Условия, ухудшающие положение	
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ	
	К.А. Добрынин
(подпись)	(Ф.И.О.)

принят на общем собрании работников
ОГАОУ «Шуховский лицей»
(протокол № 1 от 10 мая 2023 года).

Белгород, 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками Областного Государственного автономного образовательного учреждения «Шуховский лицей» Белгородской области (далее - лицей) в лице председателя первичной профсоюзной организации Добрынина Константина Александровича, с одной стороны, и работодателем в лице директора лицея Зарубина Александра Владимировича, с другой стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30 января 2001 года № 197-ФЗ (далее - ТК РФ), Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ (далее – Закон об образовании) иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников лицея и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников лицея, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства РФ.

1.4. Текст коллективного договора доводится работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. До сведения вновь поступающих на работу работников текст коллективного договора доводится при заключении трудового договора.

1.5. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного трудового договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем

1.7. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников школы.

1.10. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Стороны осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Об итогах выполнения договора стороны отчитываются на собрании трудового коллектива один раз в год.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень нормативных локальных актов, содержащих нормы федерального, регионального законодательства и нормативно-правовые акты местных органов власти, при принятии которых, работодатель осуществляет взаимодействие с профкомом:

– правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);

- положение об оплате труда работников (приложение 2);
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение 3);
- соглашение по охране труда (приложение 4),
- план мероприятий по совершенствованию условий труда (приложение 5);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами (приложение 5);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение 6).

1.15. Основными формами участия работников в управлении Лицеем являются:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов лицея;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе лицея, внесение предложений по её совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития лицея;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.1.1 Трудовые отношения между работником и лицеем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами лицея, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.3 Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в 2-х экземплярах, один из которых остается в личном деле работника, один – выдается работнику на руки. При изменении условий труда – заключается в письменной форме дополнительное соглашение к трудовому договору в 2-х экземплярах, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Один экземпляр выдается на руки работнику.

2.1.4 Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.5 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58, 59 ТК.

2.1.6 По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с руководителем, заместителями руководителя;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

При заключении срочного договора с заместителями директора учитывается мнение профкома в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

2.1.16. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием), дата начала работы, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.1.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.1.18. Формирование сведений о трудовой деятельности работника производится путём ведения трудовой книжки (при наличии) или в электронном виде (ст. 66 ТК РФ).

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу, осуществляется в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.1.19. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану на текущий учебный год, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

2.1.20. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.1.21. При установлении учителям, для которых лицей является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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.

2.1.22. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в лицее, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев уменьшения объема учебной нагрузки с письменного согласия учителя, см п. 2.1.21).

2.1.23. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.1.25. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, 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, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работников, прервавших отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.1.26. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.). При продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72, 74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него вакансии.

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

2.1.27. Работодатель, работники которого принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации (далее – военная служба) или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации обеспечивает приостановление действия трудовых договоров на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач».

2.1.28. Лица, признанные иноагентами, не имеют право осуществлять профессиональную деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. (ст. 5, ч. 9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 года №255-ФЗ, ч. 1.1ст. 12.2, ч. 4.1 ст. 46 Закона об образовании).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом лицея, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в лице.

2.2.2. Ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.2.3. Уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца о введении изменений обязательных условий трудового договора работник (ст. 74 ТК РФ).

2.2.4. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2.5. Предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее 3-х рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.2.6. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации при наличии письменного заявления исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.»

2.2.7. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.2.8. Принимать меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в соответствии с п. 2 части 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Лицея.

3.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. А если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Создать условия для повышения квалификации педагогическими работниками не реже чем один раз в три года (ст.47, 48 Закона об образовании в РФ).

3.2.2. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием).

3.2.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.3.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории (ст.49 Закона об образовании в РФ).

3.3.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность (ст.49 Закона об образовании в РФ).

3.3.3. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой аттестационной категории, подлежат аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемыми ими должностями на основе оценки их профессиональной деятельности один раз в пять лет.

3.3.4. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности в данном учреждении менее 2-х лет, беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста трех лет.

3.3.5. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, в соответствии с п. 24 Порядка аттестации продлению не подлежит.

Прохождение аттестации указанной категории работников зависит от желания самих педагогических работников.

3.3.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории, когда по уважительным причинам работник не имеет возможности пройти процедуру аттестации

(нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и прочие уважительные причины), по возможности сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории. Принятое решение оформляется приказом директора лицея (Отраслевое соглашение управления образования администрации города Белгорода и городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020 – 2022 годы от 27.12.2019 г.)

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 и по её результатам производить оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Стороны договорились о том, что:

4.1.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии с критериями: наличие профильного образования, наличие квалификационной категории, стаж работы в должности, результативность профессиональной деятельности, отсутствие дисциплинарных взысканий.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

4.1.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в лицее свыше 10 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций. Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, работники, применяющие инновационные методы работы; работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

4.1.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников лицея, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщает об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если

решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.2.2. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК с работником, являющимся членом профессионального союза, направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

4.2.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в лице, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из лице в связи с сокращением численности штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка лице (ст. 91, 92, 93, 190, 333 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом лице.

5.1.2. Продолжительность рабочей недели для педагогических работников установить пятидневной с общими выходными днями – суббота и воскресенье (ст.100 Трудового кодекса РФ).

5.1.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по лице, графики сменности, график работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются распорядительными актами лице.

5.1.4. 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 и Уставом лице.

5.1.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала лице устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.1.7. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы лице (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.1.8. При привлечении педагогических работников к замене классного руководства устанавливаются дополнительные баллы согласно Положению «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников».

5.1.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников лица. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы с указанием характера работ утверждается приказом директора лица.

5.1.10. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.1.11. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в порядке, предусмотренном ст. 312.1 ТК РФ может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

5.1.12. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.1.13. В случаях, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу. Согласие работника на такой перевод не требуется.

5.1.14. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

5.1.15. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения этим работником трудовой функции оборудованием, указанным в ч. 2 ст. 312.9 ТК РФ либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

5.1.16. По окончании срока перевода работодатель не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работника на дистанционную работу, предоставляет работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

5.1.17. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ для дистанционного работника.

5.1.18. При наличии обстоятельств, предусмотренных ч. 7 ст. 312.9 ТК РФ в связи, с которыми временный перевод работника на дистанционную работу невозможен, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ.

5.1.19. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ст. 312.2, 312.3 ТК РФ.

5.1.20. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

5.1.21. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

5.1.22. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

5.1.23. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

5.1.24. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны. Данное подтверждение направляется в течение 2 рабочих дней с момента получения электронного документа.

5.1.25. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

5.1.26. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления направляет дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренного ст. 312.3 ТК РФ).

5.1.27. На дистанционных работников распространяется режим работы лица. Режим рабочего времени дистанционного работника и работника, осуществляющего свою трудовую функцию непосредственно в учреждении идентичен.

5.1.28. При взаимодействии сторон посредством использования телефонной/мобильной связи работник обязан быть доступен для работодателя в рабочие часы, установленные в Учреждении, для совместного решения поставленных задач. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.1.29. Работникам, выполняющим работу дистанционно, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в любое время рабочего года в соответствии с Графиком отпусков.

5.1.30. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

Компенсация выплачивается ежемесячно в срок не позднее 10 числа месяца, предшествующего месяцу выплаты компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, а выплата расходов – не позднее 5 рабочих дней с момента предоставления отчета Работника об использовании оборудования и средств, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.

5.1.31. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие ст. 166 – 168 настоящего Кодекса.

5.1.32. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

5.1.33. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

5.1.34. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

5.1.35. Каждому члену коллектива, находящемуся в отпуске, с его согласия в течение 3-х дней участвовать в подготовке школы к новому учебному году, с последующим предоставлением отгулов (ст. 125 ТК РФ).

5.1.36. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Устанавливать режим работы лица в соответствии с Положением о режиме работы лица, Правилами внутреннего трудового распорядка, календарным учебным графиком, учебным планом, учебным расписанием по согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2.2. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также иным работниками по соглашению между работником и работодателем.

5.2.3. Установить для педагогических работников сокращенную рабочую неделю продолжительностью не более 36 часов в неделю.

5.2.4. Установить продолжительность урока в 1 классе – 35 минут (I полугодие), 40 минут (II полугодие), во 2-11 классах - 40 минут.

5.2.5. Привлекать работников лица к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия.

5.2.6. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.2.7. При привлечении работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день производить оплату не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2.8. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить два раза в год с участием профкома. Сроки проведения тарификации: с 1 января и с 1 сентября текущего года.

5.2.9. Принимать локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу с учетом требований, предусмотренных ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Своевременно ознакомить с указанным локальным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить знакомство работника с таким локальным актом.

5.3. Стороны исходят из того, что:

- 5.3.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ).
- 5.3.2. Очередные отпуска педагогическим работникам предоставляются в летний период. Возможность использования отпуска во время учебного года предоставляется при наличии санаторной путевки (по медицинским показаниям).
- 5.3.3. Работникам библиотеки сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.
- 5.3.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.3.5. Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.
- 5.3.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется по их желанию в удобное для них время в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами:
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день) (ст.267 ТК РФ);
 - одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1 ТК РФ);
 - работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 ТК РФ);
 - женщинам по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (независимо от стажа работы у данного работодателя). (ст.260 ТК РФ);
 - работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам (независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя). (ст.123 ТК РФ);
 - супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы) (п.11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ);
 - гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988-1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп.1 ч.3 ст.15 Федерального закона от 15.05.1991 №1244-1);
 - военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлечённым в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп.1 ч.3 ст.15 Федерального закона от 15.05.1991 №1244-1);
 - лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988-1990 годах службу в зоне отчуждения (подп.1 ч.3 ст.15 Федерального закона от 15.05.1991 №1244-1).
 - одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

5.3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Графиком отпусков.

5.4.2. Составлять график очередных оплачиваемых отпусков на следующий календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ), согласовать его с профсоюзным комитетом.

5.4.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке, утвержденном приказом Минобрнауки от 31.05.2016 года № 644.

5.4.4. Предоставлять работнику день с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации в день проведения вакцинации, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

5.4.5. Предоставить работнику отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы.

5.4.6. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику осуществляющим переезд на новое место жительства - 2 дня;
- работнику, провожающему сына в армию – 1 день;
- работникам по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе; – документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/ фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/ фамилии по собственному желанию).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны договорились что:

6.1.1. Оплата труда работников лица осуществляется на основе:

- ст. 99 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ;

- Закона Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ» (с изменениями и дополнениями);
 - Постановления правительства Белгородской области от 30.09.2019 № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (с изменениями и дополнениями);
 - Положением об оплате труда;
 - Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.
- 6.1.2. Формирование фонда оплаты труда лица осуществляется в пределах объема средств, выделенных лицу на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым постановлением правительства Белгородской области, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности лица.
- 6.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административного персонала (директора, заместителей директора, заведующего библиотекой), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя), учебно-вспомогательного персонала (тьюторы, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, педагоги-организаторы, методисты и др.) и младшего обслуживающего персонала (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) лица.
- 6.1.4. Базовая часть фонда оплаты труда лица, состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат.
- 6.1.5. Размеры базовых окладов определяются в соответствии с приложением № 8 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (утверждено постановлением правительства Белгородской области от 30.09.2019 года № 421-пп (с изменениями и дополнениями).
- 6.1.6. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые пол месяца
- за первую половину месяца 25 числа.
 - окончательный расчет за месяц 10 числа следующего месяца.
- 6.1.7. Размер заработной платы за первую половину месяца определяется пропорционально отработанному времени.
- 6.1.8. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, стимулирующая часть (установленная по итогам полугодий) за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе:, компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).
- 6.1.9. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности за месяц (при наличии таковых), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152

и 153 ТК РФ, за замену отсутствующих работников), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

6.1.10. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

6.1.11. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которой должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.1.12. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.1.13. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.1.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

6.1.15. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

6.1.16. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.17. На учителей и других педагогических работников составляются и утверждаются тарификационные списки на 1 сентября и 1 января текущего учебного года.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

6.2.2. Производить любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, только с его письменного согласия;

6.2.3. Нести ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам;

6.2.4. Вести работу по повышению заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.2.5. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16 242 рубля в месяц.

6.2.6. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.7. Формировать и утверждать штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года.

6.2.8. Возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
 - отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
 - задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ)
- 6.2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).
- 6.2.10. Заключать с работниками дополнительное соглашение к трудовому договору, при изменении условий труда, оплаты труда.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ), а также освобождать от работы в течение двух дней с сохранением средней заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

7.1.2. Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.2.2. Предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет и в соответствии с действующим пенсионным законодательством (Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.).

7.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2.4. Организовать качественное медицинское обследование всех работников. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

7.2.5. Организовать в учреждении общественное питание (столовая).

7.2.6. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

7.2.7. Оказывать помощь в обеспечении мест детям работников в детских садах,

7.2.8. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

7.2.9. Оказывать посильную помощь и проявлять заботу о ветеранах-пенсионерах.

7.2.10. Производить выплаты в размере не ниже средней заработной платы работникам данной категории в период прохождения ими военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8. Свобода творчества и защита прав молодого учителя

8.1. Стороны договорились о том, что

8.1.1. Молодой учитель имеет право:

- выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей предоставлять молодому учителю право:
- отказаться от классного руководства в первый год работы в лицее;
- на педагога-наставника. Выбор наставника производить по обоюдному согласию.
- вносить корректировку и изменения в программы обучения по своему предмету (не более 30%), по согласованию с педагогическим советом.
- участвовать в конкурсах профессионального мастерства среди молодых специалистов.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Оказывать содействие в решении бытовых проблем (обеспечение жильем, санаторным лечением).

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Работник имеет право на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права сторонами заключаются Соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

9.1.3 Работники предоставляют работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, в течение 7 рабочих дней после прохождения диспансеризации.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечить проведение в лицее специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки труда.

9.2.2. Обеспечить проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктажа по охране труда на начало учебного года.

9.2.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов (ст. 212, 372 ТК РФ).

9.2.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.2.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.2.6. Предусмотреть выделение денежных средств на мероприятия по охране труда.

9.2.7. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в лице.

9.2.8. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха работников.

9.2.9. Содействовать соблюдению работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.2.10. Обеспечить в лице тепловой, воздушный, световой и водный режим в соответствии с действующими санитарными правилами и нормами.

9.2.11. Обеспечить проведение мероприятий, направленных на проведение профилактических медицинских осмотров, профилактики сердечно-сосудистых заболеваний и оздоровления работников предприятий. Заключить соглашения с медицинскими и санаторно-курортными организациями области о проведении комплекса профилактических мероприятий работникам организации.

9.2.12. Принимать меры по отстранению от работы лиц, уклоняющихся от прохождения профилактических осмотров, в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

9.2.1. Обеспечить работу в лице комиссии по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

9.2.2. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.2.3. Обеспечить реализацию следующих мер пожарной безопасности:

- выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны;
- проведение противопожарной пропаганды, а также обучение работников мерам пожарной безопасности;
- содержание в исправном состоянии системы и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допуская их использования не по назначению;
- оказание содействия пожарной охране при тушении пожара, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожара;
- предоставление в установленном порядке при тушении пожара необходимых сил и средств;
- обеспечение доступности на территорию и в здания лицея должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
- предоставление по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях;
- незамедлительное сообщение в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции.

9.3. Профком обязуется:

- проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников;
- обеспечить работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с утвержденными нормами.

9.4. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда;
- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- бережно относиться к первичным средствам пожаротушения;
- соблюдать требования пожарной безопасности;
- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожара;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.1.2. Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Лицея только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников Лицея его официальное мнение. В случае если мнение профкома совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

10.1.3. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- соглашение администрации и профсоюзной организации по охране труда;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.1.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям (ст. 82, 374 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников лица;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня), нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава лица;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.1.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- сохранение оплаты труда работника по имевшейся ранее квалификационной категории сроком до одного года после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию;
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

10.1.6. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

10.1.7. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
 - сокращение численности или штата работников лица (п. 2, частью 1, ст.81 ТК РФ); –
 - принятия решения о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - увольнение работника неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- 10.1.8. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 10.1.9. Члены профкома включаются в состав комиссий лица аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 10.2. Работодатель обязуется:
- 10.2.1. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.2.2. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и условиям функционирования лица.
- 10.2.3. Предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 10.3. Профком обязуется:
- 10.3.1. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 10.3.2. Обеспечить ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы, при наличии их письменных заявлений в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).
- 10.3.3. Членские профсоюзные взносы перечислять на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 10.3.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ст.374 ТК РФ).
- 10.3.5. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11. Обязательства профкома

- 11.1. Профком обязуется:
- 11.1.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах

и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) и ТК РФ.

11.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

11.1.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.1.4. Осуществлять контроль правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда оплаты труда.

11.1.5. 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.

11.1.6. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.1.7. Направлять Учредителю лица заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);

11.1.8. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.1.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников лица и обеспечению их новогодними подарками.

11.1.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному в вышестоящих организациях.

11.1.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.1.12. Участвовать в работе комиссий лица по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.1.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников лица.

11.1.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.1.15. Оказывать материальную помощь членам профкома.

11.1.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Лицее.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12.1. Стороны договорились о том, что:

12.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.1.3. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

12.1.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных споров и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер их разрешения – забастовки.

12.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

12.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.