



Администрация Кировского района муниципального образования
«Город Саратов»
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Лицей «Звезда»
(МАОУ «Лицей «Звезда»)

Техническая ул., д.3/1, г. Саратов, 410010
Тел./факс 8(8452)738050; e-mail:litsey_zvezda@mail.ru;
ОКПО 43752225; ОГРН 1206400004470; ИНН/КПП 6452143037/645201001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей «Звезда»

на 2023 – 2026 годы

От работодателя:
Директор МАОУ
«Лицей «Звезда»
 Захарова И.В.
19.12.2023 г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Ставицкая С.В.
19.12.2023 г.



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
министерстве труда и социальной защиты Саратовской области

Регистрационный № 736/13-101 от 19.12 2023 г.

Представитель министерства труда и социальной защиты Саратовской
области

 И.П. Вукобратов



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей «Звезда» (далее – МАОУ «Лицей «Звезда») Захаровой И.В., действующего на основании Устава образовательного учреждения, и работниками МАОУ «Лицей «Звезда» в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Ставицкая С.В.), действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности МАОУ «Лицей «Звезда».

1.3. Предметом Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профком) является полномочным представительным органом работников МАОУ «Лицей «Звезда», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения профкома. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», соглашением между администрацией муниципального образования «Город Саратов», комитетом по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов» и Саратовской городской организацией Профессионального союза работников образования и науки РФ на 2021-2024 гг.

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет. Стороны по договорённости имеют право продлить действие Договора на срок не более трёх лет.

Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между работодателем и профкомом.

Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения Договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

1.10. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Договору.

1.11. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

1.13. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.15. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

1.16. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.17. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.18. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.20. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2. Стороны договорились что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут

ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор (эффективный контракт) хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.2.2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 Трудового кодекса РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.2.3. В трудовом договоре с педагогическим работником оговаривать объём учебной нагрузки, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.2.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.6. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2, ст.74 Трудового кодекса РФ.

2.2.7. Производить по инициативе работодателя изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательной программы и др.), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 Трудового кодекса РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 Трудового кодекса РФ).

2.2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника.

2.2.10. Сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или

штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

2.2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности и квалификации, помимо лиц, перечисленных в части 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.2.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст.81 Трудового кодекса РФ с работником – членом Профсоюза может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ по инициативе работодателя с председателем и его заместителями первичной профсоюзной организации, не освобожденными от основной работы, а также с председателем и его заместителями первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178,180 Трудового кодекса РФ).

2.2.14. По согласованию с профкомом определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАОУ «Лицей «Звезда».

2.2.15. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.2.16. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам.

2.2.18. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.2.19. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым

профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.20. Рассматривать с участием профкома все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата,

2.2.21. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), Профессиональным стандартом педагога, повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.2.22. Не увольнять по сокращению штата при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном или учебном отпуске;

лиц моложе 18 лет;

женщин, имеющих детей до трёх лет;

одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

одновременно двух работников из одной семьи.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Режим рабочего времени в МАОУ «Лицей «Звезда» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с профкомом, а также условиями трудового договора,

должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУ «Лицей «Звезда».

3.1.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников МАОУ «Лицей «Звезда» закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников.

3.1.3. Начало работы 1 смены - 8.30 ч.

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

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

Продолжительность рабочего времени:

- педагога-психолога, социального педагога, педагога-библиотекаря, старшего вожатого, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов неделю;
- учителя-логопеда - 20 часов в неделю;
- воспитателя - 30 часов в неделю;
- вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителей составляет 18 часов в неделю.

Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими учебный процесс, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

3.1.4. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днём в неделю - воскресенье.

3.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 Трудового кодекса РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.6. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

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.

3.1.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 Трудового кодекса РФ только с согласия профкома и с письменного согласия работника, с выплатой ему соответствующей компенсации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, лица, моложе 18 лет.

3.1.8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом директора МАОУ «Лицей «Звезда» по согласованию с профкомом.

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Без согласия работников допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст.113 Трудового кодекса РФ

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома, по письменному распоряжению руководителя.

3.1.10. Обеспечивается возможность педагогическим работникам приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями.

Время перерыва для отдыха и питания других работников устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАОУ «Лицей «Звезда», за второй и последующий годы работы – в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 Трудового кодекса РФ).

3.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 Трудового кодекса РФ.

3.1.13. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.1.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Уставом МАОУ «Лицей «Звезда» (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 Трудового кодекса РФ).

3.1.17. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- 1 сентября для сопровождения детей младшего школьного возраста – 1 день;
- на рождение ребенка – 2 дня;
- на бракосочетание детей – 1 день;
- на бракосочетание работника – 3 календарных дня;

- в случае смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе за ненормированный рабочий день – 14 календарных дней;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- за активную работу в первичной профсоюзной организации -3 дня;
- работнику, работающему в течение рабочего года без листов нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- за длительный (свыше 10 лет) непрерывный стаж работы в МАОУ «Лицей «Звезда – 3 дня;
- юбиляру (50, 55, 60, 65,70 лет), если юбилей приходится на рабочий день – 1 день.

3.1.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в части 2 ст.128 Трудового кодекса РФ, следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 3 дня;
- при праздновании свадьбы детей – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день; -
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

3.2. Профком обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части времени отдыха; в том числе, при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

3.2.2. Предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха.

3.2.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению коллективных трудовых споров в части использования времени отдыха.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Оплата труда в МАОУ «Лицей «Звезда» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профкомом на

основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных организаций, утвержденной органами самоуправления муниципального образования «Город Саратов».

4.1.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.1.3. Фонд оплаты труда формируется в пределах средств, предоставляемых МАОУ «Лицей «Звезда» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

4.1.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Соотношение частей фонда оплаты труда, фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала, внутри базовой части фонда оплаты труда соотношение общей и специальной частей определяется ежегодно приказом директора МАОУ «Лицей «Звезда» по согласованию с профкомом.

Соотношение частей фонда стимулирования между педагогическим составом, непосредственно осуществляющим учебный процесс, и остальными работниками определяется МАОУ «Лицей «Звезда» самостоятельно.

4.1.5. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчётной стоимости одного ученико-часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплаты за неаудиторную занятость;
- ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной на 31 декабря 2012 года.

б) специальной части фонда оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) дополнительных выплат в целях не уменьшения базовой части фонда оплаты труда педагогов за фактически отведённые часы по базисному учебному плану;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) и ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

4.1.6. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

предметы по программам углубленного изучения - 1,06; предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках

использования технологий развивающего обучения - 1,05; русский язык, литература, иностранный язык, математика - 1,04; история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - 1,03; право, экономика, технология - 1,02;

астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, ОБЖ, ознакомление с окружающим миром, мировая художественная культура, наглядная геометрия, основы религиозных культур и светской этики, экология, краеведение, страноведение, основы здорового образа жизни, элективные предметы и курсы, проектная и исследовательская деятельность по предметам - 1,0.

4.1.7. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.8. Оплата в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.1.9. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно (в том числе в каникулярное время) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.1.10. Система стимулирующих выплат работникам МАОУ «Лицей «Звезда» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты за качество и интенсивность работы, единовременные премии и т.д.

4.1.11. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «Лицей «Звезда» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профкомом и утверждаются директором МАОУ «Лицей «Звезда».

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 13 и 28 числа. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2.2. Обеспечивать выплату заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда.

4.2.3. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработную плату, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивать в том размере, какой был установлен до каникул.

4.2.4. Расчёт средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

4.2.5. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.2.6. Объём аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать по согласованию с профкомом, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами в МАОУ «Лицей «Звезда».

Аудиторную и неаудиторную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать по согласованию с профкомом. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых МАОУ «Лицей «Звезда» является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём аудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Часы, преподаваемые учителем в рамках сетевого, электронного обучения, а также дистанционных образовательных технологий являются часами аудиторной занятости и тарифицируются наряду с обычной часовой нагрузкой.

Объём неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

4.2.7. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя МАОУ «Лицей «Звезда», возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости 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 МАОУ «Лицей «Звезда» на все время простоя либо в другой организации, 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 этот объём аудиторной и неаудиторной занятости; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

4.2.8. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учётом мнения профкома в размерах согласно Положению об оплате труда, а также:

- за работу в сверхурочное время по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 80% оклада.

4.2.9. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе, в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ независимо от вины работодателя (ст.236 Трудового кодекса РФ).

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.2.10. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчёта не ниже средней заработной платы.

4.2.11. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.12. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.2.13. При подсчёте неаудиторной занятости за работу педагога, выполняющего работу классного руководителя, использовать коэффициент 1. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения не образует новый оклад,

относится к выплатам стимулирующего характера и осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

4.2.14. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.2.15. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.2.16. Не допускать без согласования с профкомом проведение мероприятий по аттестации работников МАОУ «Лицей «Звезда» на соответствие занимаемой должности.

4.2.17. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.2.18. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.2.19. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
-

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 Трудового кодекса РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 Трудового кодекса РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 Трудового кодекса РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 Трудового кодекса РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 Трудового кодекса РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 Трудового кодекса РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 Трудового кодекса РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 Трудового кодекса РФ).

5.2.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

5.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.4. Своевременно и полностью перечислять средства в Социальный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам МАОУ «Лицей «Звезда».

5.2.5. Выделить средства из внебюджетного фонда для организации спортивно-оздоровительных мероприятий, туристических походов для работников МАОУ «Лицей «Звезда».

5.2.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя), и при профессиональном заболевании гарантировать им: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости, возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника.

5.2.7. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

5.2.8. Молодым специалистам - педагогам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

5.2.9. Установить надбавки к должностному окладу за учёные степени доктора наук и кандидата наук в размере 4 803 руб. и 3202 руб. соответственно, за почётные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб.; награжденным:

медалью К.Д. Ушинского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР"; нагрудными знаками «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный

работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - в размере 901 рубля.

5.2.10. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.2.11. Сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном (до 1 года) отпуске без сохранения заработной платы.

5.2.12. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.2.13. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

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

5.2.15. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от заработной платы на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.16. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из расчета 40 рублей на одного учащегося, а также денежное вознаграждение в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х классах.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников МАОУ «Лицей «Звезда» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности

труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 Трудового кодекса РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников МАОУ «Лицей «Звезда».

6.1.4. Проводить в МАОУ «Лицей «Звезда» в сроки и порядке, установленном федеральным законодательством, специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников МАОУ «Лицей «Звезда» по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

6.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.10. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 216.1 Трудового кодекса РФ).

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

6.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.16. Осуществлять совместно с профкомом (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профессионального союза 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 организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих в порядке, установленном законом.

6.1.18. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на работе, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 Трудового кодекса РФ.

6.1.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.1.21. Один раз в полгода информировать работников МАОУ «Лицей «Звезда» о расходовании средств Социального фонда на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право

6.3.1. Отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Строить свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.1.2. Профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 Трудового кодекса РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»); содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- участия в урегулировании коллективных трудовых споров.

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Оказывать содействие первичной профсоюзной организации в её деятельности.

7.2.2. Учитывать мнение профкома при принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права работников МАОУ «Лицей «Звезда» в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.3. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса РФ).

7.2.4. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 Трудового кодекса РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.2.5. Безвозмездно предоставлять помещения для работы профкома, для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.2.6. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.2.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзной организации.

7.2.8. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками МАОУ «Лицей «Звезда», обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 Трудового кодекса РФ).

7.2.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2.10. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ проводить с предварительного согласия профкома в порядке, определенном ст.ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ.

7.2.11. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.2.12. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.2.13. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МАОУ «Лицей «Звезда».

7.2.14. Производить ежемесячные компенсационные выплаты председателю первичной профсоюзной организации за активное участие в решении социальных вопросов труда в размере 20 % от должностного оклада.

7.2.15. Членов профкома МАОУ «Лицей «Звезда» включать в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.2.16. С учётом мнения профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 Трудового кодекса РФ);
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- составление графика отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ);
- установление заработной платы (ст.135 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 Трудового кодекса РФ);
- массовые увольнения (ст.180 Трудового кодекса РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 Трудового кодекса РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 Трудового кодекса РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 Трудового кодекса РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 Трудового кодекса РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы.

7.2.17. Представлять возможность профкому и профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8.1. Профком обязуется:

8.1.1. 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 Трудовым кодексом РФ.

8.1.2. Представлять в индивидуальных взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

8.1.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей/

8.1.7. Осуществлять контроль за охраной труда.

8.1.8. Представлять и защищать трудовые права членов работников в комиссии по коллективным трудовым спорам и суде.

8.1.9. Организовывать учебу профсоюзного актива и правовое просвещение работников.

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

8.1.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

8.1.11. Участвовать в работе комиссий по тарификации, оценке условий труда, охране труда и других.

8.1.12. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.

8.1.13. Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

8.1.14. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, локальных актов, принятых без необходимого согласования с профкомом, противоречащих трудовому законодательству, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, в также (ст.8, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

8.1.15. Направлять учредителю МАОУ «Лицей «Звезда» письма в случаях нарушений директором, 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 Трудового кодекса РФ).

8.2. Совместно с работодателем профком обязуется:

8.2.1. 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.

8.2.2. Участвовать в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

8.2.3. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.2.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАОУ «Лицей «Звезда».

8.2.5. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

8.2.6. Поощрять профсоюзный актив, ведущий эффективную общественную работу.

8.2.7. Содействовать оздоровлению детей работников МАОУ «Лицей «Звезда».

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о выполнении.

9.1.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников МАОУ «Лицей «Звезда».

9.1.3. Предоставлять другой стороне необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.1.4. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

Коллективный договор принят на общем собрании работников МАОУ «Лицей «Звезда» 27 ноября 2023 года.

От работодателя:

Директор

И.В. Захарова Захарова И.В.
(подпись)

" " _____ 2023



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
С.В. Ставицкая Ставицкая С.В.
(подпись)

" " _____ 2023

