

От работодателя:

Директор
МБОУ «Лицей №16»
г.Волгодонска

Душникова
2019 г.



От работников:

Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «Лицей №16»

Сивирина Н.А.
(подпись)
«09» 08 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Естественно-математический лицей №16»
г.Волгодонска
с 09.08.2019 по 08.08.2021гг.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 495419-1054
от 30.10.2019

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ ПО
ТРУДУ

Г.Г. ЛОЗУН

г.Волгодонск,

2019г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Естественно-математический лицей №16» г.Волгодонска (далее – МБОУ «Лицей №16» г.Волгодонска).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком);

-работодатель в лице его представителя – директора Лушниковой Л.Н.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

1.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в образовательной организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, реорганизации образовательной организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.11. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая сторона имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок

до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников МБОУ «Лицей №16» г.Волгодонска,
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 6) другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.19. Основными формами участия работников в управлении образовательной организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации образовательной организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

– профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

– по другим вопросам, предусмотренным настоящим Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами образовательной организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.20. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным представителем работников образовательной организации, уполномочивших представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Согласно ст.65 Трудового Кодекса РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иными Федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. При выявлении наличия судимости или имевшегося уголовного преследования трудовые отношения с данным работником не заключаются (при позднем выявлении расторгаются) согласно п.13 ч.1 ст.83 ТК РФ, («прекращение трудового договора в связи с возникновением оснований, исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору», либо по собственному желанию).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок (ст.58 ТК). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с профкомом.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами в течение учебного года только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся, в связи с увольнением педагогических работников, учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормывчасов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объёма 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 учётом их специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение обязательных условий труда 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 образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение обязательных условий труда допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72 ТК РФ).

О введении изменений обязательных условий труда работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73,

162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст.68 ТК РФ).

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

2.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников МБОУ «Лицей №16» г.Волгодонска, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд образовательной организации.

3.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учётом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в течение учебного года (в разрезе специальности).

3.3.2. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающую подготовку и дополнительное профессиональное образование высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для подготовки и получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки согласно ТК РФ.

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

3.3.6. Создавать условия для прохождения аттестации педагогическими работниками в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», приказом Министерства образования Ростовской области от 17.01.2011 №12 «Об утверждении региональных нормативных документов по аттестации педагогических работников»). По её результатам, на основании аттестационного листа, устанавливать работникам соответствующую, полученным квалификационным категориям, оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком и Центр занятости населения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. В соответствии со ст. 82 ТК РФ обязательно участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров, 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 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной

профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (с.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка, Уставом и иными локальными актами образовательной организации.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания

педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.9. Привлечение работников образовательной организации к выполнению сверхурочной работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. 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 утверждается приказом руководителя.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Производить оплату труда со всеми доплатами и надбавками согласно постановлению Администрации города Волгодонска от 01.08.2016 № 1978 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Волгодонска», постановлению Администрации города Волгодонска от 24.11.2016 № 2901 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска», Положению оплаты труда работников МБОУ «Лицей №16» г.Волгодонска.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - до 5 дней;
- для проводов детей в армию - до 5 дней;
- в случаях свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- предпенсионерам отпусков (ст.128 ТК РФ)

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом образовательной организации.

5.13. Общими выходными днями являются воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по образовательной организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников в образовательной организации устанавливается: коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст.144 ТК РФ).

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических и других работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации города Волгодонска от 24.11.2016 № 2901 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска», Положением об оплате труда работников МБОУ «Лицей №16» г.Волгодонска.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца на зарплатную пластиковую карту. Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца за 1 часть отработанного месяца и 08 число следующего месяца за 2 часть отработанного месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной постановлением Администрации города Волгодонска от 24.11.2016 № 2901 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска», Положением об оплате труда работников и включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. В соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной вышеуказанным постановлением Администрации города Волгодонска работникам производятся доплаты компенсационного характера за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательной организации, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель образовательной организации.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам (при наличии финансовых средств, на основании Положения об оплате труда).

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить в образовательной организации процедуру специальной оценки условий труда.

При наличии финансирования обеспечивать:

- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ).

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года (по мере необходимости).

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счёт образовательной организации.

8.1.5. Обеспечивать обязательное медицинское страхование всех работающих по трудовому договору.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

8.1.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.1.12. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проводить диспансеризацию персонала (ст.46 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

8.1.13. Обеспечивать безвозмездное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

8.2. Профком обязуется:

- контролировать отчисление профсоюзных взносов в вышестоящую организацию ежемесячно;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации;
- проводить работу по оздоровлению и отдыху работников образовательной организации – членов Профсоюза и их детей.
- обеспечивать осуществление общественного контроля за проведением углубленных медосмотров работающих во вредных условиях труда через уполномоченного по охране труда, совместную комиссию по охране труда, комиссию по социальному страхованию.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

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

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

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

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

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

9.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу и действует в течение трёх лет со дня подписания.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между  и 

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

г.  2019 г.

От работодателя:

Директор
МБОУ «Лицей №16»

г. Волгодонска
Волгодонска

Н. Лушникова

подпись

20 19 г.



От работников:

Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «Лицей №16»

Сивиря Сивирина Н.А.
(подпись)

«17» 08 20 19 г.

Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Естественно-математический лицей №16»
г. Волгодонска

действующему с 09.08.2019 по 08.08.2021гг

Дополнительное соглашение к
коллективному договору прошло
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 11854/11/19-1954
от 30.10.2019

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Начальник управления по
ТРУДУ

Г. Г. Лозун

Г. Г. Лозун

г. Волгодонск

2019г.

Дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Естественно-математический лицей №16» г.Волгодонска в лице директора Лушниковой Л.Н., с одной стороны, и работники в лице первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Естественно-математический лицей №16» г.Волгодонска, именуемой в дальнейшем «профсоюзный комитет», с другой стороны, на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 4 от 21.06.2019г.) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Естественно-математический лицей №16» г.Волгодонска, изменение (дополнение), изложив пункт 4.4.1 Коллективного договора, в следующей редакции:

«4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации), лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.10.2019 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ «Лицей №16» г.Волгоонска, с 09.08.2019г по 08.08.2021г..



Директор

Лушникова Л.Н.

Председатель профсоюзного комитета

Сивирина Н.А.

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
№ 1 от «29» 09 2020

Утверждаю
Директор МБОУ «Лицей №16»
г.Волгодонска



Приказ № 19/09 от 29.09.2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о проведении самообследования
в МБОУ «Лицей №16» г.Волгодонска

I. Общие положения.

1.1. Положение о проведении самообследования в МБОУ «Лицей №16» г.Волгодонска (далее - «Положение») разработано в соответствии с законодательством РФ и определяет основные понятия, принципы организации и ведения самообследования деятельности общеобразовательного учреждения.

Деятельность по самообследованию осуществляется на основании следующих нормативных документов:

- Конституция РФ;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 (ст.28 ч.3 п.13, ст.29 ч.2 п.3);
- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон от 27 декабря 1991 года N 2124-1 «О средствах массовой информации»;
- Приказ МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 14.06.2013 №462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательных организаций»
- Приказ МИНОБРНАУКИ РОССИИ «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию» от 10.12.2013г №1324.
- Устав МБОУ «Лицей №16» г.Волгодонска.

1.2. Настоящее Положение устанавливает правила проведения самообследования МБОУ «Лицей №16» г.Волгодонска (далее – учреждение).

1.3. Целями проведения самообследования являются обеспечение доступности и открытости информации о состоянии образовательной деятельности учреждения, а также подготовка отчета о результатах самообследования (далее - отчет)

1.4. Самообследование проводится учреждением ежегодно.

Самообследование - процедура оценивания (самооценивания).

Процесс самообследования - это деятельность педагогов, обучающихся, руководителей учреждения, носящая системный характер и направленная на развитие образовательной среды и педагогического процесса и коррекцию деятельности школьного коллектива.

2. Организация самообследования

2.1. Процедура самообследования включает в себя следующие этапы:

- планирование и подготовка работ по самообследованию учреждения;
- организация и проведение самообследования в учреждении;
- обобщение полученных результатов и на их основе формирование отчета;
- рассмотрение на заседании управляющего совета и утверждение отчета приказом директора учреждения.

2.2. Сроки, форма проведения самообследования, состав лиц, привлекаемых для его проведения, определяются приказом директора учреждения.

2.3. В процессе самообследования проводится оценка:

- организационно-правового обеспечения образовательной деятельности;
- структуры и системы управления;
- качества содержания подготовки выпускников;
- организации учебного процесса;
- востребованности выпускников;
- качества кадрового, учебно-методического, информационного и библиотечного обеспечения;
- материально-технической базы;
- функционирования внутренней системы оценки качества образования;
- показателей деятельности организации, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3. Методы самообследования

- 3.1. Пассивные (наблюдение, количественный и качественный анализ продуктов деятельности и т.п.)
- 3.2. Активные (анкетирование, собеседование, тестирование).

4. Структура самообследования

Аналитическая часть самообследования деятельности учреждения включает в себя следующие разделы (если иное не рекомендовано учредителем образовательной организации):

- 4.1. Общая характеристика общеобразовательного учреждения и условий его функционирования.
- 4.2. Состав обучающихся.
- 4.3. Структура управления общеобразовательного учреждения, его органов самоуправления.
- 4.4. Условия осуществления образовательного процесса:
- условия обучения;
 - IT-инфраструктура;
 - организация изучения иностранного языка;
 - средняя наполняемость;
 - организация охраны, питания, медицинского обслуживания;
 - кадровое обеспечение образовательного процесса;
 - инновационная деятельность МБОУ лицея №16;
 - социально-педагогический мониторинг;
 - работа по предотвращению второгодничества;
 - работа педагога-психолога.
- 4.5. Финансовое обеспечение функционирования и развития общеобразовательного учреждения
- 4.6. Режим обучения
- 4.7. Особенности учебного плана.
- 4.8. Приоритетные цели и задачи развития общеобразовательного учреждения.
- 4.9. Результаты образовательной деятельности:
- результаты ГИА (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ);
 - система поддержки талантливых детей;
 - виды внеклассной деятельности, дополнительное образование детей.
- 4.10. Состояние здоровья школьников.
- 4.11. Организация питания.
- 4.12. Обеспечение безопасности.
- 4.13. Социальная активность и социальное партнерство общеобразовательного учреждения.
- 4.14. Проблемы общеобразовательного учреждения.
- 4.15. Основные направления развития общеобразовательного учреждения в ближайшей перспективе.

5. Отчет о результатах самообследования

- 5.1. Результаты самообследования учреждения оформляются в виде отчета, включающего аналитическую часть и результаты анализа показателей деятельности организации (приложение №2 приказа Минобрнауки России «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию» от 10.12.2013г №1324) по состоянию на 1 августа текущего года.
- 5.2. Отчет подписывается руководителем, главным бухгалтером, председателем управляющего совета учреждения и заверяется печатью; утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения, рассматривается на педагогическом совете.
- 5.3. Размещение отчета в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте учреждения в сети «Интернет» и направление его учредителю осуществляются не позднее 1 сентября текущего года (если иное не установлено распорядительным актом учредителя).