

От работодателя

Директор МБОУ «Лицей №7

Л.В. Катаргин



М.П.

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации

О.А. Распаркина



«25» декабря 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Лицей № 7»
на 2018 – 2020

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

Регистрационный № 10026
от 06.03.2018г. 24.12.2018
Заместитель министра –
начальник управления по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Г.В. Павлятенко

ЗАМ. НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ
ПО ТРУДУ

И.Н. ГЛАЗК

г. Новочеркасск
2018



Երևան, 2019 թ. 07.07

Դիրեկտոր ՄԵՕՄ «Լիցեյ N7»
Լ.Ր. Կատարյան

Երևան, 2019 թ. 07.07

Դիրեկտոր ՄԵՕՄ «Լիցեյ N7»
Լ.Ր. Կատարյան

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных обязательств сторон МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЛИЦЕЙ №7».
(наименование предприятия)

Коллективный договор заключен, с одной стороны работниками в лице
Председателя первичной профсоюзной организации

Распаркиной Ольги Алексеевны

(Ф.И.О. председателя профкома, представителя работников)

с другой стороны работодателем в лице директора лицея

Катаргиной Ларисы Владимировны

(Ф.И.О. директора)

1.2. В настоящем договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

1.3.1. соблюдение норм законодательства;

1.3.2. полномочность представителей сторон ;

1.3.3. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.3.4. контроль и обязательность выполнения коллективного договора;

1.3.5. ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключается на срок на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников, учреждения, независимо от членства в профсоюзе и от стажа работы.

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.6. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему, подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам, а также в связи с изменением условий хозяйствования.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании (конференции).

Дополнительные соглашения (изменения) в виде оформленного протокола собрания (конференции) проходят обязательную регистрацию в органах по труду Администрации города.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждения.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (присоединении, разделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При ликвидации учреждения претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, банками и кредиторами.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. **Работодатель** в лице директора Катаргиной Ларисы Владимировны в рамках действующего законодательства **имеет право:**

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

2.1.2. устанавливать систему оплаты труда учреждения,

2.1.3. издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех работников учреждения;

2.1.1. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.1.2. определять состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну учреждения, а также определять порядок ее защиты;

2.1.3. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, осуществлять иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством и Уставом учреждения;

2.1.4. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.1.5. применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работнику в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в случае неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, нанесения учреждению материального ущерба, хищения имущества учреждения;

2.17. за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей (общественная работа) работодатель может установить работнику единовременную доплату за счет экономии по фонду заработной платы или фонда стимулирующих выплат в соответствии с пунктом положения .

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1 осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения и обеспечить законность ее соблюдения

2.2.2 организовать работу и эффективное взаимодействие производственных структур учреждения, проводить необходимые мероприятия по подготовке учреждения к новому учебному году

2.2.3 обеспечить выполнение текущих и перспективных учебных планов работы учреждения;

2.2.4 проводить своевременно в соответствии с Законом «Об образовании» аттестацию и тарификацию педагогических работников;

2.2.5 обеспечить соблюдение законности в деятельности учреждения;

2.2.6 заключать коллективный договор и выполнять все условия коллективного договора;

2.2.7 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;

2.2.8 обеспечить работников инструментами, наглядными пособиями, методической литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.9 выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором;

2.2.10 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

2.2.11 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2. учитывать мнение профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:

2.2.1. формировании и расходовании фондов в части, направляемых на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;

2.2.2. формировании штатного расписания, размеров должностных окладов и ставок заработной платы;

2.2.3. утверждении положений "О премировании" «Об оказании материальной помощи» и др. положений, касающихся интересов работников;

2.2.4. ликвидации, реорганизации учреждения, сокращении численности или штатов;

2.2.5. составлении графиков сменности;

2.2.6. утверждении правил внутреннего трудового распорядка;

2.2.7. привлечении работников к дисциплинарному взысканию;

2.2.8. расследовании несчастного случая на производстве;

2.2.9. установлении норм бесплатной выдачи спецодежды и спецобуви.

РАЗДЕЛ 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3. Работники имеют право на :

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным

требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии с трудовым договором, (тарификацией), сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

3.1.5. переподготовку и повышение своей квалификации или обучение новой профессии;

3.1.6. предоставление перерыва в течении рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.7. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей (*профком*), а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;

3.1.9. возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ иными федеральными законами;

3.1.10. обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных Федеральными Законами;

3.1.11 социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;

3.1.12 создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций.;

3.1.13 другие права в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.14. за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей (общественная работа) работодатель может установить единовременную доплату за счет экономии по фонду заработной платы или фонда стимулирующих выплат в соответствии с пунктом положения « » (*приложение № к Коллективному договору*)

3.2. Работники обязаны :

3.2.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, соблюдать трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

3.2.3. содержать свое рабочее место, оргтехнику в исправном состоянии, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

3.2.4. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

РАЗДЕЛ 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения, при поступлении на работу, оформляются заключением **письменного трудового договора** с работником в 2-х экземплярах на неопределенный срок и срочный трудовой договор, на срок до 5 лет, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок

с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

4.2. Работодатель обязуется :

4.2.1. обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором ;

4.2.2. провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись (*до подписания трудового договора*) с трудовыми обязанностями в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, коллективным договором, положениями об оплате труда и премировании, установленными в учреждении льготами и Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью учреждения;

4.2.3. для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей (должностной инструкции) или вне его рабочего времени, привлекать работника только с его письменного согласия за дополнительную плату;

4.2.4.сообщить в письменной форме профсоюзному комитету, не менее чем за три месяца, о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности и штата;

4.2.5.предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата;

4.2.6.предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу в учреждении;

4.2.7.в период сокращения численности или штата, при равной производительности труда и квалификации в последнюю очередь увольнять, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ: единственных кормильцев в семье, работников частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в данном учреждении, проработавших в учреждении свыше 10 лет, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, лиц предпенсионного возраста (женщины – 53 года, мужчины – 58 лет), не освобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года;

4.2.8.выплачивать уволенным работникам, по сокращению численности, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения;

4.2.9.не допускать увольнение беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей, по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения;

4.2.10. в соответствии с п.2 ст.32 Закона РФ "О занятости населения Российской Федерации" при невозможности трудоустройства лиц, увольняемых в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право

выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсию оформлять досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ срока выхода на пенсию (женщины-53 года, мужчины-58 лет).

4.3. Работодатель имеет право:

4.3.1. с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор в связи с сокращением численности или штата без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;

4.3.2. при нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор;

4.3.3. расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником образовательного учреждения в следующих случаях:

а) повторном в течение одного года грубом нарушении устава образовательного учреждения;

б) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

РАЗДЕЛ 5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5.1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем, с учетом мнения (по согласованию) профкома.

5.2. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляет гарантии и компенсации, определенные Трудовым кодексом РФ.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Продолжительность рабочей недели педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, но не более 36 часов в неделю. Для остальных работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов в неделю.

6.2. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад.

6.3. За фактические часы педагогической нагрузки (работы) оплата производится в соответствии с тарификацией. За часы педагогической нагрузки (работы) сверх установленной нормы дополнительная оплата производится соответственно получаемой ставки в одинарном размере.

6.4. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском считается рабочим временем педагогических и других

работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель имеет право привлекать работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно графика работ.

6.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.6. Накануне праздничных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не превышает 5 часов.

6.7. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

6.8. В связи с тем, что у отдельных категорий работников (*сторожа-вахтеры*) не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего дня исходя из условий и графика работы, для них устанавливается суммированный учет рабочего времени. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

При этом оплата труда данной категории работников производится за фактически отработанное время. Учетным периодом установлен календарный год.

6.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

6.10. Педагогическим работникам предоставляется отпуск в размере 56 календарных дней. Работникам учреждения, не являющихся педагогическими работниками, предоставляется отпуск в размере 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

6.11. Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску продолжительностью 28 календарных дней. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

6.12. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам до 10-ти рабочих дней в случаях:

- рождения ребенка;
- регистрации брака;
- тяжелой болезни сотрудника, санаторно-курортного лечения;
- смерти или тяжелой болезни близких родственников.

6.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников осуществляется:

- для городских муниципальных учреждений в соответствии с

постановлением Администрации города от 25.05.2016 №912 «О системе оплаты труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Новочеркаска», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования города Новочеркаска в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг, выполняемой работы, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ « Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Уставом муниципального образования «Города Новочеркаска».

7.2. Система оплаты труда устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп работников с учетом специфики видов экономической деятельности федеральных бюджетных учреждений (областных государственных учреждений, городских муниципальных учреждений) и включает в себя:

- ✓ размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
- ✓ размеры ставок заработной платы рабочих;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы рабочих установлены в Положении «Об оплате труда и материальном стимулировании работников»

7.3. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

7.4. При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих, работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

7.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными актами учреждения не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждении ранее, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников по вводимым условиям оплаты труда работников окажется ниже, чем в прежних условиях в занимаемой должности производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов и ставок заработной платы.

7.6. Предельным размером заработная плата не ограничивается.

7.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда).

Работодатель обязуется производить доплату компенсационного характера до величины минимального размера оплаты труда. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному

месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

7.8. Выплата заработной платы производится:

выплата окончательного расчета за месяц производится 07 числа, выплата аванса за 1 половину месяца 22 числа, в размере 50% от заработной платы через кассу учреждения или же путем перечисления денежных средств на счета работников;

За два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки с указанием размеров всех видов выплат и удержаний.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня ст.136 Трудового кодекса РФ.

7.9. Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих по графикам сменности, и в исключительных случаях, с письменного согласия работника, на основании приказа руководителя.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с законодательством РФ (*Постановлением Администрации города Новочеркаска*).

7.11. Работодатель предусматривает выплаты компенсационного (положения об оплате труда) и стимулирующего характера (Положение о выплатах стимулирующего характера).

7.12. Оплата больничного листка.

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого работника выдается за фактически пропущенные рабочие дни (часы), предусмотренные графиком работы, приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

100% заработка – при стаже 8 и более лет

80% заработка – при стаже от 5 до 8 лет

60% заработка – при стаже до 5 лет,

за фактически пропущенные рабочие дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования.

Средний дневной заработок, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, в соответствии с пунктом 3.1 статьи 14 Закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ.

Другие ограничения и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.

7.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 ставки заработной платы (должностного оклада).

7.14. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

7.15. Оплата отпусков и выплата компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечить и создать безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

8.1.2. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за применением работниками средств индивидуальной защиты;

8.1.3. обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с Постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 13.01.03 г. N 29;

8.1.1. провести в срок до 01.01.2016г аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.04.2011г. № 342н;

8.1.2. обеспечить работников бесплатно спецодеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты, в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно утвержденным нормам в отрасли .

8.1.3. проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счет средств учреждения;

8.1.4. выполнить комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда», выделив на проведение мероприятий средства, заложенные в смете доходов и расходов МБОУ «Лицея №7».

8.1.8 обеспечить условия и охрану труда женщин;

8.1.9 застраховать работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Совместно с ФСС РФ способствовать внедрению механизма возврата сумм направленных на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет сумм страховых взносов;

8.2. Работник обязан:

8.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;

8.2.4. немедленно извещать своего руководителя, о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

8.3. В учреждении создан и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 2 человек.

РАЗДЕЛ 9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Профком имеет право:

9.1.1. Получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации предприятия;
- изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии учреждения, структурная реорганизация учреждения другие причины), влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

9.1.2. требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников;

9.1.3. вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

9.2. Профком обязан :

9.2.1. разъяснять работникам положения по коллективному договору;

9.2.2. обеспечить соблюдение каждым работником «Правил внутреннего трудового распорядка»;

9.2.3. осуществлять контроль выполнения коллективного договора, за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на социальное развитие коллектива.

9.3. Гарантии для профсоюзного комитета (представителей работников):

Работодатель обязуется:

9.3.1. Предоставлять бесплатно профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение и средства связи для ее деятельности.

9.3.2. Перечислять профкому средства в размере 1 % на организацию культурно-массовой и оздоровительной работы.

9.3.3. Не налагать дисциплинарные взыскания на председателя профкома, без предварительного согласия профсоюзного органа соответствующего объединения или горкома профсоюза.

9.3.4. Председателю профкома, не освобожденному от основной работы, предоставлять 2 часа в неделю для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

9.3.5. За руководство профсоюзной организацией производить доплату председателю профкома до 30% от оклада за счет средств, предусмотренные на стимулирующие выплаты.

9.3.6. На время краткосрочной профсоюзной учебы председатель профкома освобождается от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроком такой учебы.

9.3.7. Увольнение по инициативе работодателя, председателя (заместителя) профкома, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.373-374 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1.своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;

10.1.2.Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и местного бюджетов, определяемом учреждением самостоятельно.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, работники не выдвигают новых требований и не

конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по коллективному договору.

11.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.

11.3 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.4. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по труду.

11.5. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также в отдел труда УТиСР г. Новочеркаска необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ)

11.6. Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании (конференции) перед работниками учреждения о выполнении коллективного договора.

Директор МБОУ» Лицея №7»

Л.В.Катаргина

Председатель профкома

О. А. Распаркина

П Р О Т О К О Л № 4

Общего собрания трудового коллектива

Дата 25.12.2017г .

Присутствовало 78 чел

1 Утверждение коллективного договора на 2018 - 2020 годы.

Слушали :Катаргину Л.В., директора МБОУ» Лицей №7»

Предлагается на Ваше рассмотрение коллективный договор в следующей редакции :

Разделы:

1. Общие положения;
2. Права и обязанности работодателя;
3. Права и обязанности работников;
4. Обеспечение занятости и регулирование увольнений;
5. Повышения квалификации;
6. Рабочее время и время отдыха;
7. Оплата труда;
8. Условия и охрана труда работников;
9. Права и обязанности профсоюзного комитета
10. Социальные гарантии и льготы;
11. Контроль за выполнением коллективного договора;

Приложения :

№ 1 Правила внутреннего трудового распорядка;

№ 2 Штатное расписание для руководителей, специалистов и служащих;

№ 3 Положение об оплате труда;

№ 4 Положение о премировании работников;

№ 5 Соглашение по охране труда и техники безопасности;

№6 Положение об оценке результативности деятельности учителя МБОУ лицея №7

Решили : Принять и утвердить коллективный договор на 2018 - 2020 годы в целом.

Голосовали единогласно.

Председатель профкома _____

О.А. Распаркина

Соглашение по охране труда и технике безопасности на 200__ год

Наименование мероприятий (работ)	Стоимость работ, в тыс. руб.	Срок исполнения	Ответственный за выполнение работ (Ф.И.О.)	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников высвобожденных с тяжелых работ	
				всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах к нормам							
2. Снижение до регламентированных уровней вредных веществ в воздухе (шум, вибрация, ультразвук и др.) и излучений (ионизирующего, эл.магнитного, ультрафиолетового и др.) на рабочих местах							
3. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды.							
4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и др. объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.							
5. Внедрение систем автоматического контроля и сигнализации уровней опасных и вредных производственных факторов							
6. Модернизация технологического, подъемно-транспортного и др. производственного оборудования							
7. Совершенствование технологических процессов в целях устранения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов							

8. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых и др. производственных коммуникаций и сооружений							
9. Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов							
10. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников							
11. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, готовой продукции и отходов производства							
12. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок и др.							
13. Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений в соответствии с нормами							
14. Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с установленными нормами							
15. Приобретение и монтаж сатураторных установок для приготовления газированной воды							
16. Устройство на действующих объектах новых и реконструкция имеющихся мест организованного отдыха							
17. Устройство тратуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории предприятия, стр.площадки, внедрение системы мер по профилактике дорожно-транспортного травматизма							

18. Организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда							
19. Организация кабинетов, уголков по охране труда, проведение выставок по охране труда и безопасности дорожного движения.							
20. Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда							

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ «Лицей №7»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации города от 13.12.2016 № 2198 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования города Новочеркаска», в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №7» (далее – учреждение), усиления материальной заинтересованности педагогических работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса.

1.2. В учреждении могут устанавливаться следующие виды надбавок стимулирующего характера:

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

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

**2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат
педагогическим работникам**

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливается как по критериям оценки результативности деятельности педагогического работника, так и по показателям, в зависимости от профессиональной деятельности педагогического работника.

2.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по критериям оценки