


| | |
|--|---|
| <p>От работодателя: Директор МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина» города Вятские Поляны Кировской области</p> <p> Суслова Е.Б. «30» <u>марта</u> 2022 г.</p> | <p>От работников: Председатель Профкома МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С.Шпагина» города Вятские Поляны Кировской области</p> <p> Ковалева С.Н. «30» <u>марта</u> 2022г.</p> |
|--|---|



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Лицей с кадетскими классами имени Г.С.Шпагина»

города Вятские Поляны Кировской области

на 2022-2025 годы

2022 год

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина» г. Вятские Поляны Кировской области (далее Лицей) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и экономические отношения.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно правовыми актами (Конституция РФ, Федеральный закон от 29.01.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», закон Кировской области от 14.10.2013 №320-30 «Об образовании в Кировской области», акты социального партнерства федерального и регионального уровня) с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых, прав и профессиональных интересов работников Лицея и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативно правовыми актами, соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

-работники МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина» г. Вятские Поляны в лице их представителя– выборного органа первичной профсоюзной организации (далее–Профком)– председателя Профкома.

-работодатель в лице его представителя–директора МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина» г. Вятские Поляны (далее–Работодатель).

1.4 Предметом коллективного договора является определение основных обязанностей, направлений, форм и методов взаимодействия сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.5 Действие настоящего коллективного договора работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Лицее, и не позднее чем в трехдневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации,

путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 3 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.7 Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников Лицея при разработке и заключения коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов не зависимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

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

1.9 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации учреждения.

1.10 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11 Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации. В случае изменения законодательства

Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.12 Настоящий коллективный договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. (ст.43 ТК РФ). В течение всего срока ни одна сторона не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13 Коллективный договор может быть неоднократно продлен, путем подписания дополнительного соглашения к договору, уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора. (ч.2 ст.43 ТК РФ).

1.14 Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с Профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина». Приложение 1
- Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования. Приложение 2
- Соглашение по охране труда МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина». Приложение 3
- Перечень работников с ненормированным рабочим днем МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина». Приложение 4
- Перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина». Приложение 5
- Перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина». Приложение 6
- Перечень профессий и должностей работников, работая в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина». Приложение 7
- Форма расчетного листа МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина». Приложение 8

2. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

2.1 Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Лицея и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2 В соответствии со ст.8 и 53 ТК РФ, ст.26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении Лицея:

- согласование (письменное) при принятии решений Работодателем после проведения взаимных консультаций с Профкомом;

- учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372,374 ТК РФ;

- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина» г. Вятские Поляны, включая получение всей необходимой информации;

- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;

2.3 Работодатель в соответствии с законодательством обязан:

2.3.1 Соблюдать права Профкома, как представительного органа работников.

2.3.2 Не допускать ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.3.4 Предоставлять Профкому независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям (ст.377 ТК РФ).

2.3.5 В соответствии со ст.377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений в размере 1% от заработной платы. Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы.

2.3.6 Привлекать Профком для участия в комиссиях Лицея по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников. Члены профсоюза включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране

труда.

2.3.7 Предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка не освобожденным от основной работы председателю и членам Профсоюза для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы.

2.3.8 Принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию с Профкомом, в соответствии с инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования:

- положение об оплате труда (ч.4 ст.135 ТК РФ, п.4.1 Областного трехстороннего соглашения);
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст.86 ТК РФ);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п.5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 31мая 2016г. №644);
- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с п.4.21 коллективного договора;
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2,3ч.1ст.81ТКРФ, п.6.35 Областного трехстороннего соглашения);
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п.5.5.10 (ст.116 ТКРФ);
- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019г. NNВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п.3.4.18 коллективного договора;
- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019г. №ИП-941/06/484) п.3.4.18 коллективного договора;
- расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок, указанный в заявлении в дополнительных случаях п 3.3.9;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в

случаях, не предусмотренных ТК РФ (ст.128);

- списки работников, предусмотренных п.7.5 коллективного договора с целью выполнения и соблюдения прав или требований охраны труда.

2.3.9 Принимать локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии с инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТКРФ);
- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст.74 ТК РФ);
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч.3 ст.82 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N08-1933/505);
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5ч. 1ст.81ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- график сменности (ч. 3ст.103ТКРФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105ТКРФ);
- привлечение работника к работе в выходные и другие не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ)
- форма расчетного листка (ч.2ст.136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч.1 ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст.180 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч.3ст. 196 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ);
- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям (п.3.1.6 Регионального отраслевого соглашения);
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п.1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601, п.3.3.4 Регионального отраслевого соглашения);
- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст.372 ТК РФ).

2.4 Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами размещается на сайте Лицея.

2.5 Профком обязуется:

2.5.1 Содействовать работодателю в вопросах функционирования Лицея. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком защищать их права в соответствии с ч.2 ст.30 ТК РФ. В этом случае, работники уплачивают в Профком сумму, именуемую взносом солидарности, в размере 2% от двух минимальных размеров оплаты труда.

2.5.2 Участвовать в работе комиссий Лицея по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

2.5.3 Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Лицея.

2.5.4 При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов в соответствии со ст.370 ТК РФ осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в Лицее, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.5.5 При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.5.6 Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в п.1.2. Коллективного договора.

2.6 При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в Лицее.

3. Трудовые правоотношения.

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками Лицея, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок. Один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

3.3. Обязанности работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст.68,69 ТК РФ.

3.3.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.3. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства, указанными в п.1.2 Коллективного договора в Профком.

3.3.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки. Для лиц, впервые поступающих на работу после 1 января 2021 года, предусмотрено ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Трудовая книжка

указанным работникам оформляться не будет. (ст.66.1 ТК РФ). Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

3.3.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст.65 ТК РФ).

3.3.6. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. (ч.1 ст.195.3 ТК РФ).

3.3.7. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года №761н (далее–ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.3.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 80 ТК РФ.

3.3.9. По согласованию с Профкомом работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- с работником-пенсионером;

3.3.10. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений

законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием Профкома.

3.3.12. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профкома на основании соответствующего заявления работника, являющегося членом Профсоюза, работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст.19.1ТКРФ.

3.4.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ 5.

3.4.3. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. В исключительных случаях работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев, предусмотренных ст.70 ТКРФ.

3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

-молодым специалистам, закончившим образовательные организации не более 2 лет назад;

-педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

3.4.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Лицее показателей и критериев.

3.4.6 Выполняя требования ст.65,331,351.1 ТК РФ, работодатель обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости у работника в обязательном порядке при приеме на работу и по рекомендации выше стоящих органов.

3.4.7 Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.8. Руководящие и иные работники Лицея помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, для которых Лицей является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.4.9 Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий

трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение о заключении трудового договора в новой редакции.

3.4.10 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч. 2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.4.11 По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам ст. 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- изменение числа классов-комплектов;
- групп или количества обучающихся;
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) Лицея;
- изменение образовательных программ.

3.4.12 Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.4.13 О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах,

которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст.74 ТК РФ.

3.4.14 Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77,80 ТК РФ). Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. (ст.140 ТК РФ).

3.4.15 Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.4.16 Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п.5.5.11 коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.

3.4.17 Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.4.18.В целях профилактики несправедливого и не объективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениями законодательства Российской Федерации, связанными с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. НИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NNВБ-107/08, ВБ-107/08/634).

3.5 Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем МКОУ Лицей

действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников- членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников МКОУ Лицея.

4. Оплата труда.

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, ее повышение и улучшение условий выплаты в совместной деятельности.

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Кировской области, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 Коллективного договора.

4.3. В соответствии со ст. 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера: за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы (в т.ч. классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство педагогическими объединениями) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, персональный повышающий

коэффициент, премиальные выплаты.

4.4. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

4.5. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке), не допуская двойного толкования, а также установления «вилки». Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

4.6. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет.

За первую половину месяца – 29, окончательный расчет – 14.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.9. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка является приложением к настоящему коллективному договору.

4.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.11. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина» г. Вятские Поляны условия и порядок оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в примерном положении об оплате труда, а могут быть улучшены в зависимости от финансовой возможности МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина» г. Вятские Поляны.

4.12. Сверхурочная работа (п.5.4.16 коллективного договора) оплачивается по правилам ст.152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере. Им устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.16. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой

педагогической работой (ведение кружковой работы, воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими Лицей по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

4.17. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.18. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.19. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы (п. 4.1.19 Регионального отраслевого соглашения). В других случаях простоя оплата производится по правилам ст. 157 ТК РФ.

4.20 Работодатель обязуется возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях не законного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

4.21. По согласованию с Профкомом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории (п. 8.4.2, 9.5. Регионального отраслевого соглашения):

-в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;

-в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

-в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;

-до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ, иными подзаконными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

-для педагогических работников Лицея устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п.5.2 Коллективного договора.

- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

-для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда, стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г.№1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. N 536).

5.3.В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.4. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

5.4.1 Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным

актом с учетом мнения Профкома и оговаривается в трудовом договоре.

5.4.2 Об учебной нагрузке на следующий год работодатель предупреждает работника не позднее, чем за 1,5 месяца до наступления очередного оплачиваемого отпуска, в случае ее изменения не менее чем за 2 месяца до изменения.

5.4.3. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.4.4. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора (с письменного согласия работника) в любое время по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.

5.4.5. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.4.6. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.4.7. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.4.8 При составлении расписаний занятий должны быть исключены нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. (п.3.1. приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536).

5.4.9 В дни недели свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Лицее дополнительных обязанностей, предусмотренных другой частью

педагогической работы (участие в работе педагогических и методических советов, проведение родительских собраний, выполнение предусмотренных графиками, планами, расписаниями Лицея, мероприятий по реализации образовательных программ), а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

5.4.10 Другая часть педагогической работы, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно — подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками учреждения, локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ;

заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами учреждения – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи. (п.2.3 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)

5.4.11 При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.4.12 Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования, в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и(или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

5.4.13 В случаях и на условиях предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.4.14. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.

5.4.15. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем

5.4.16. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учёте рабочего времени сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Оплата сверх урочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п. 4.12, 4.13. Коллективного договора.

5.4.17. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с письменного согласия работника к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.5. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.5.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, Коллективным договором.

5.5.2. Не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года работодатель совместно с Профкомом согласуют график на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам.

5.5.4. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.5.5 Коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например, при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника.

5.5.5. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч.2 ст. 125ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком

или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);

- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);

- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. № - ФЗ «О ветеранах»;

- работники, награжденные знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ);

- супруг – в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).

5.5.6. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

5.5.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.5.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.5.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Приложением № 6;

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с

Приложением № 5;

- многодетным родителям (опекунам, попечителям) имеющих троих и более детей из расчета 1 календарный день отпуска за третьего ребенка и по одному дню за каждого последующего ребенка в возрасте до 14 лет (п. 6.31 Областного трехстороннего соглашения).

5.5.10. Работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание работников – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- смерть родственников (родители, супруги, дети, родные братья и сёстры) – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы на службу в армию – 1 календарный день;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;

В случаях, не связанных с конкретным фактом, предоставление дополнительного отпуска происходит в каникулярный период.

5.5.11. Стороны отмечают, что работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- работникам, являющимися доверенными лицами кандидатов политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях

избирательных прав...»;

- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»);

- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше, чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика.

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. К массовому увольнению работников, в соответствии с п. 9.1.1 Регионального отраслевого соглашения, относится ликвидация МКОУ Лицей, либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к средне списочной численности работающих:

- 10 процентов и более—в течение трех месяцев;
- 15 процентов и более—в течение шести месяцев;
- 20 процентов и более—в течение года.

6.3. Обязанности работодателя

6.3.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников МКОУ Лицей и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.2 В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.3 Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.4 С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим не полного рабочего времени (неполного дня, не полной недели), в порядке, определяемом ст. 74, 372 ТК РФ, Инструкцией о порядке учёта мотивированного мнения и согласования.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1 Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профкома.

6.4.2 Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима не полного рабочего времени (смены) или не полной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри МКОУ Лицей;

6.4.3 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).

6.4.4 При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня;
- работники-предпенсионеры;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо МКОУ «Лицей с кадетскими классами имени Г.С. Шпагина» г. Вятские Поляны.

6.4.5 Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

6.4.6. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется 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 (ст. 187 ТК РФ).

6.4.7 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.8 Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности МКОУ Лицей при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профкома.

6.4.9 В случае не соответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов.

6.5 По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

6.5.1 Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается;

6.5.2 Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение первых двух лет после трудоустройства.

6.5.3 Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

6.5.4 Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов, Ассоциацией молодых педагогов Кировской области, освобождает молодого специалиста от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета молодых педагогов, Ассоциации молодых педагогов Кировской области.

6.5.5 Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 лет в состав выборных профсоюзных органов.

7. Охрана труда

7.1 Для реализации прав работников МКОУ Лицей на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение №4), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

7.2.1 Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

7.2.2 Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.2.3 Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда).

7.3 Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

7.3.1 Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.3.2 Выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений профессиональной образовательной организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране труда.

7.3.3 Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ и приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. N776н.

7.3.4 Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

7.3.5 Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3.6 Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N426-ФЗ порядке, работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

7.3.7 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.3.8 Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3.9 Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по

эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников пожарной безопасности;

7.3.10 Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.3.11 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.12 Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

7.3.13 Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

7.3.14 Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3.15 Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст.214, 220 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3.16 Предоставляет возможность проведения диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

Для прохождения диспансеризации работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни, согласованные с работодателем.

7.3.17 Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

7.3.18 Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН1.2.3685-21) работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.3.19 Обеспечивать противопожарную безопасность в МКОУ Лицей в соответствии с нормативными требованиями.

7.3.20 Осуществлять обязательное социальное страхование работников МКОУ Лицей в соответствии с законодательством РФ.

7.3.21 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы относящейся к педагогической деятельности происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

7.3.22 Установить, в соответствии с п.6.44. Областного трехстороннего соглашения, дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника;
- получения работником инвалидности;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

7.3.23 Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.24 Обеспечивать работу в МКОУ Лицей коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

7.3.25 Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением

коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.3.26 Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.3.27 Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.3.28 Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам.

7.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2ст. 217 ТК РФ.

7.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й,3-й, 4-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

7.6. Профком обязуется:

7.6.1 Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

7.6.2 Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.6.3 Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

7.6.4 Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7.6.5 Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

8.1 Стороны подтверждают, что работники МКОУ Лицей пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ.

8.1.1 Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».

8.1.2 Молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников в порядке определяемым законодательными и подзаконными актами Кировской области, приступившим к работе при приеме на работу, в целях социальной поддержки выплачивается единовременное денежное пособие или социальные выплаты (Постановление Правительства Кировской области от 29.01.2014 N245/57, от 30.12.2019 №754-П).

8.1.3 Педагогическим работникам МКОУ Лицей за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии с Положением о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (утв. Постановлением Правительства Кировской области от 4 апреля 2019г. N152-п) выплачивается

компенсация.

8.1.4. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее—длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы на основании п. 4 ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016г.№644.

8.1.7 При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:

Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника. Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом Мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов). При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

-фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);

-время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

-время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

-время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца).

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

Работодатель, по согласованию с профкомом, может отказать в предоставлении длительного педагогического отпуска, если факт предоставления отпуска отрицательно скажется на образовательном процессе.

8.1.8 Педагогические работники, являющиеся членами профсоюза не менее одного года, имеют право на получение бесплатной юридической помощи от профсоюзных организаций Общероссийского профсоюза образования всех уровней в том числе право на досудебное и судебное представительство их интересов по вопросам трудового законодательства, законодательства в сфере образования и социального обеспечения, включая возможность составления юридических документов (исковых заявлений, жалоб, претензий и т.д.).

8.1.9 По договоренности сторон, в порядке и на условиях, предусмотренных п.5.5.9 и 5.5.10 коллективного договора работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, п.5.5.11 отпуска без сохранения заработной платы.

8.1.10 Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и

профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

8.1.11 В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1 Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников МКОУ Лицей в пределах его компетенции.

8.2.2 Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь, актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно - оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками МКОУ Лицей с и членов их семей.

8.2.3 Организовывать контроль за работой по организации общественного питания в МКОУ Лицей в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1 В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3.2 Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

-летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей в санаториях Кировской области, территории РФ по различным программам и направлениям;

проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;

-проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;

-иные праздничные мероприятия;

8.3.3 Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

8.4 Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения

предусмотренных коллективным договором дополнительных трудовых, социально-экономических прав и гарантий являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

**Представитель
работодателя:**

Директор
МКОУ «Лицей с кадетскими
классами имени Г.С.
Шпагина» г. Вятские Поляны


Е.Б. Сулова

« 30 » марта 2022



Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «Лицей с кадетскими
классами имени Г.С. Шпагина» г.
Вятские Поляны


С.Н. Ковалева

« 30 » марта 2022

г.

