

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей «Многоуровневый образовательный комплекс № 2»
на 2016 – 2019 годы**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей «Многоуровневый образовательный комплекс № 2» (далее – Учреждение).

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и иные, связанные с ними, отношения между работниками и работодателем, а также определяет условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников Учреждения.

1.2. Сторонами Договора являются: с одной стороны – работодатель в лице его представителя директора Учреждения Свердлова Владимира Яковлевича, с другой – работники Учреждения в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком) Гончаровой Ольги Ивановны.

1.3 Договор распространяется на всех работников Учреждения, являющихся членами Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, но уполномочивших Профком на представление их интересов и перечисляющих ежемесячно на счёт Профсоюза взносы «солидарности» в размере 1% заработной платы на основании личного заявления (часть 2 статьи 30 ТК РФ, часть 4 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Профсоюз не несет ответственности за нарушения работодателем прав работников – не членов Профсоюза, не уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представительство их интересов и не перечисляющих взносы «солидарности» на счёт профсоюзной организации.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Договор устанавливает условия и оплату труда работников, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая законодательство Воронежской области и городского округа город Воронеж, в соответствии с Соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования и не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Соглашением.

1.4.2. Соглашение обязательно к применению при заключении Договора, индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Принятые изменения и дополнения в Договор, подписанные представителями сторон, оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

1.4.4. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящее Договор.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.5. Стороны доводят текст Договора до членов первичных профсоюзных организаций.

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет, либо, если новый Договор будет заключен сторонами до истечения трех лет, до момента вступления в силу нового коллективного договора.

2. Социальное партнёрство и координация действий сторон Договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Создать в Учреждении на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Договора (не реже одного раза в год).

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Договора.

Состав комиссии определяется сторонами. Срок полномочий комиссии три года.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации федеральных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Работодатель при принятии приказов, распоряжений, положений и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывает положения настоящего Договора.

Принятие нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, осуществлять с учётом мнения Профкома путём направления проектов нормативных правовых актов в Профком за месяц до их принятия.

2.2. Стороны договорились, что работодатель учитывает мнение Профкома во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе при:

- увольнении работников по пункту 2 части первой статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункту 3 части первой статьи 81 – недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации; пункту 5 части первой статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- утверждении графиков отпусков;
- установлении системы оплаты, в том числе стимулирования труда;
- утверждении формы расчётного листка;
- принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- разработке и утверждении инструкций по охране труда и других случаях, предусмотренных законодательством о труде.

2.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в Учреждении:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в Учреждении молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.2. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашений, настоящего Договора, устава и иных локальных нормативных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.4. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.5. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом Учреждения до ухода работника в отпуск и доводится до сведения работника под роспись.

Учебная нагрузка не может быть изменена в течение учебного года по инициативе администрации в сторону уменьшения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В отделении дополнительного образования Учреждения уменьшение учебной нагрузки допускается только в случае отсева обучающихся, явившегося причиной для закрытия кружка (группы, секции, объединения), об указанном изменении работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

3.7. Директор Учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе выполнять дополнительную педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не является совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется только при условии, что учителя, преподаватели и др. педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее установленном трудовым договором.

3.8. Работодатель и Профком договорились:

3.8.1. В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), а также при ликвидации организации и при невозможности предоставления работы по прежней должности (специальности), рекомендовать работодателям, при наличии денежных средств, увеличить до трёх месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы следующим категориям лиц:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трёх лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до шести лет;
- женщинам, имеющим на своём иждивении двух и более детей в возрасте от трёх до шести лет.

3.8.2. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьёй 179 ТК РФ категорий работников) следующим категориям:

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются,
- работникам, проработавшим в организациях системы образования свыше 10 лет,
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Учреждение с учетом мнения Профкома:

4.1.1. Разрабатывает положение об оплате труда и стимулировании работников Учреждения.

4.1.2. Предусматривает в положении об оплате труда и стимулировании работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработ-

ной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).
- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера ставки (оклада) за количество часов в неделю, установленную работнику при тарификации;
- определения размеров выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

4.2. При разработке и утверждении в Учреждении 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 по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

В число показателей, от которых зависит сумма выплат стимулирующего характера, включаются такие показатели, как внедрение новых проектов, инновационных форм и методов работы, наличие экспериментальных программ, выполнение основных финансово-экономических нормативов (с количественными показателями).

4.3. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым при-

меняется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, методист - старший методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в повышенном размере, а именно 20% часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4.2. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности Учреждения педагогическими кадрами. Увеличение или уменьшение объёма учебной (педагогической) нагрузки устанавливается только с письменного согласия работника Учреждения.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает директор Учреждения по согласованию с Профкомом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объём нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы при наличии имеющихся часов в учебном плане;
- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

4.4.3. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной
- нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной
- нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной организации;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработная плата, установленная при тарификации.

4.4.4. Учителям 1-4-х классов в связи с передачей преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов педагогической работы.

4.4.5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой – не позднее, чем за два месяца.

4.4.6. Работа воспитателей, помощников воспитателей, выполняемая за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, в случае неявки сменяющего работника или родителей воспитанников, оплачивается как сверхурочная работа: в полуторном размере – за первые два часа; в двойном размере – за последующие часы.

4.4.7. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 Перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, в соответствии с которым всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если работа осуществляется в условиях, предусмотренных этим Перечнем.

По результатам аттестации рабочих мест, проведённой в декабре 2013 года, Учреждение устанавливает ежемесячную компенсационную выплату за работу с неблагоприятными условиями труда в размере 4 % от ставки, включая расширение зоны обслуживания, работникам, занимающим должности:

- учитель информатики,
- учитель физики,
- преподаватель-организатор ОБЖ,
- учитель химии,
- учитель физкультуры,
- учитель технологии,
- старшая вожатая,
- воспитатель (ГПД и детского сада),
- помощник воспитателя (младший воспитатель),
- уборщик служебных помещений,
- кухонный рабочий,
- повар,
- дворник,
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий,
- дезинфектор бассейна,
- рабочий по стирке и ремонту белья,
- водитель.

Размер компенсационных выплат по указанным основаниям может быть изменён по результатам специальной оценки условий труда.

4.4.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организаци-

онной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

4.4.9. Учреждение обеспечивает:

- проведение медицинских обследований работников организаций;
- повышение квалификации специалистов и руководителей организаций.

4.4.10. Заработная плата педагогических и других категорий работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам, при условии сохранения должностных обязанностей.

4.4.11. Стороны принимают необходимые меры:

- по обеспечению своевременной выплаты в Учреждении заработной платы, пособий, перечисления профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза безналичным путем и бесплатно;
- по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учётом уровня квалификации замещающего работника;
- по обеспечению объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров заработной платы;

4.4.12. Выплата заработной платы в Учреждении производится не реже двух раз в месяц, а именно: 20 числа текущего месяца – аванс, 5 числа следующего за текущим месяца – заработная плата.

4.4.13. Директор Учреждения несёт ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, и за задержку выплаты заработной платы в виде установления конкретных размеров денежной компенсации в соответствии со статьёй 236 ТК РФ;

4.4.14. В случае организации и проведении забастовки, объявленной Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, а также в связи с невыполнением или нарушением условий настоящего Соглашения, работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. Стороны договорились, что Учреждение предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в следующих случаях:

- вступления работника в брак – до трёх дней;
- смерти близких родственников (супругов, родителей, детей, бабушки, внучки, родных братьев, сестёр) – до трёх дней;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации (выборного профсоюзного органа) – пять дней;

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, графиком сменности и расписанием учебных занятий.

5.3.2. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, олимпиады, работы в городских лагерях, дежурств, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

5.3.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском педагогических работников, считается их рабочим временем.

В эти периоды работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.3.4. Оплата труда работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.3.5. Учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал в каникулярное время привлекается с их письменного согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков в пределах их рабочего времени с сохранением средней заработной платы.

5.3.6. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый ежегодный отпуск, продолжительность которого устанавливается законодательством.

5.3.7. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и Профкома.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.3.8. За работу с неблагоприятными условиями труда Учреждение предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (Приложение № 5).

5.3.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (Приложение № 6).

Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска директору Учреждения осуществляется в соответствии с его трудовым договором и приказом кадровой службы администрации городского округа город Воронеж.

5.3.10. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их личному заявлению, может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

5.3.11. Работникам образовательных организаций может быть предоставлен отпуск в течение учебного года при наличии санаторно-курортной путёвки.

6. Условия и охрана труда

В целях обеспечения благоприятных условий и охраны труда, повышения уровня его безопасности, ликвидации причин производственного и детского травматизма стороны принимают на себя следующие обязательства:

6.1. Учреждение:

6.1.1. Принимает меры по совершенствованию нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда в Учреждении, с учетом требований законодательства об охране труда.

6.1.2. Обеспечивает выполнение нормативных требований по охране труда в Учреждении.

6.1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Учреждения и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год.

6.1.4. Обеспечивает организацию проведения технической инвентаризации зданий и сооружений в Учреждении с целью определения их безопасности.

6.1.5. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.6. Обеспечивает за счёт средств бюджета:

- прохождение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников образовательных организаций в установленном законодательством порядке;
- работников образовательных организаций медицинскими книжками;
- проведение обучения по санитарному минимуму;
- проведение специальной оценки условий труда;
- планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда;
- обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов системы образования;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2. Профком:

6.2.1. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в Договор.

6.2.2. Принимает участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в Учреждении.

6.2.3. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.2.4. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных Договором, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.2.5. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором.

6.2.6. Участвует в создании комиссии по охране труда, выбирает уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профкома.

6.2.7. Обеспечивает обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда Профкома.

6.2.8. Координирует деятельность внештатных технических инспекторов труда, старших уполномоченных по охране труда, оказывает им методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает нормативно-правовой документацией, ведёт учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организывает и проводит для них семинары.

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Обеспечивают выполнение Комплекса первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда в Учреждении.

6.3.2. Не допускают эксплуатации в Учреждении учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

6.3.3. Обеспечивают контроль соблюдения здоровых и безопасных условий труда в Учреждении, обязательного расследования несчастных случаев с работниками.

6.3.4. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

6.3.5. Принимают участие в ежегодном в областном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы в области охраны труда.

6.4. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на

предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки по условиям труда, приобретение спецодежды, а также санаторно-курортных путевок.

7. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

7.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

7.2. Работодатель в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих обязательств:

7.2.1. В целях оказания поддержки работникам, высвобождаемым из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организаций, предпринимает следующие меры:

- предоставляет оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, определенных в коллективном договоре.

7.2.2. Проводит совместно с Профкомом анализ кадрового обеспечения образовательных организаций, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников отрасли.

7.2.3. Содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности городского округа, формы повышения квалификации и переподготовки.

Перечень необходимых профессий определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного органа.

7.2.4. Содействует своевременной и качественной аттестации педагогических и руководящих кадров Учреждения в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

7.2.5. По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с наличием квалификационной категории, сохраняется в случае истечения срока её действия при:

- 1) длительной нетрудоспособности,
- 2) нахождении в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком,

- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- 4) при использовании отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- 5) службы в рядах Вооружённых Сил России;
- 6) в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории.

Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным подпунктами 5, 6, 8 статьи 81 и статьи 336 ТК РФ;

- 7) за год до наступления пенсионного возраста.

Сохранение оплаты труда педагогических работников в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом Учреждения с момента выхода работника на работу либо с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста (для женщин – 55 и мужчин – 60 лет).

7.2.6. Срок действия сохранения оплаты труда в случаях, указанных в пункте 7.2.5, не может превышать 1 года и воспользоваться им педагогический работник может один раз.

7.2.7. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории по одной из педагогических должностей, учитываются в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренерпреподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренерпреподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Старший тренерпреподаватель, тренерпреподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности оформляется приказом работодателя.

7.2.8. В целях защиты интересов педагогических работников:

- работодатель письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;
- работодатель осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- графики проведения аттестации на подтверждение работниками соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за месяц до ее начала.

7.2.9. Учреждение в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 09.07.1999 N 159-ФЗ «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность и определяет цели использования финансовых средств в соответствии с уставом Учреждения.

8. Сохранение и развитие социальной сферы.

8.1. Учреждение обязуется:

- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в Учреждении;
- содействовать профессиональной подготовке и повышению квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- обеспечивать гарантий и компенсации молодым специалистам и работникам, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством;
- устанавливать постоянные повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности, в размере 1,2; при наличии диплома с отличием – в размере 1,25.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных организациях со дня заключения трудового договора.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования.

8.2. Учреждение предоставляет льготную оплату за содержание детей в детском саду:

100-процентную льготу:

- если родитель (законный представитель) является штатным работником муниципального дошкольного образовательного учреждения городского округа город Воронеж независимо от места работы;
- если ребенок родителей - педагогов, посещающий муниципальное образовательное учреждение, реализующее образовательную программу дошкольного образования, является инвалидом или имеет нарушения психофизического развития (для воспитывающихся в группах компенсирующей направленности);
- родителям-педагогам, у которых дети, посещающие муниципальную дошкольную образовательную организацию, находятся под опекой;
- родителям-педагогам, имеющим трёх и более несовершеннолетних детей.

50-процентную льготу:

- если оба родителя являются педагогами муниципального образовательного учреждения городского округа город Воронеж;
- одиноким родителям (матери, отцу);
- семьям, находящимся в трудной социальной ситуации, что подтверждается документами из органов социальной защиты населения;
- педагогам-вдовам (вдовцам), работающим в муниципальных образовательных организациях городского округа город Воронеж.

8.3. Учреждение обязуется:

- активизировать спортивно-оздоровительную работу среди работников;
- поддерживать существующие и создавать новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровление работников и их детей.

8.4. При увольнении работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости (при достижении работником пенсионного возраста 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины)) или по инвалидности ему выплачивается единовременное денежное вознаграждение. Размер вознаграждения устанавливается в зависимости от продолжительности работы в Учреждении:

- от 5 до 10 лет – 1 средний заработок.
- от 10 до 15 лет – 2 средних заработка.
- свыше 15 лет – 3 средних заработка.

Для расчёта средней заработной платы для выплаты единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию используется заработная плата работника за полные три месяца, предшествующих выходу на пенсию.

По согласованию с профсоюзным комитетом за особые заслуги перед Учреждением работнику может быть выплачено единовременное денежное вознаграждение при выходе на пенсию в размере четырёх средних заработков.

8.5. Работникам Учреждения, имеющим учёные степени, государственные и ведомственные награды, почётные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за фактическую учебную нагрузку учителя, должностному окладу:

- работникам, имеющим учёную степень доктора наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 1,15;
- работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 1,1;
- работникам, имеющим почётные звания и награды Российской Федерации, СССР («Народный», «Заслуженный») – 1,15;
- работникам, имеющим ведомственные нагрудные знаки отличия – 1,1.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Права Профкома и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Отраслевым Соглашением, соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования, настоящим Договором, уставом Учреждения, Областным 3-хсторонним Соглашением.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации в Учреждении.

9.2.2. Не допускать вмешательства, отрицательно отражающегося на практической деятельности Профкома и первичной профсоюзной организации.

9.2.3. Сохранить сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в Учреждении.

9.2.4. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет районной профсоюзной организации средств в размере 1 % заработной платы работников.

9.2.5. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.6. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.2.7. Предоставлять Профкому Учреждения бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и

освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома.

9.2.8. Соблюдать гарантии для членов Профкома, не освобожденных от производственной деятельности:

- не допускать применения дисциплинарного взыскания или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия вышестоящего профоргана;
- указанным лицам предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, участия в работе конференции, пленумов, президиумов районных комитетов профсоюза;
- освобождать от производственной работы с оплатой среднего заработка членов районных комитетов профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

9.3. При изменении условий трудового договора - уменьшения размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмены установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др. работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия Профкома, а председателя Профкома - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Члены Профкома, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы за этот период.

9.5. Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета) производится доплата к заработной плате в размере 20%, как за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

9.6. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК, председателя Профкома, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя Профкома допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.7. Стороны совместно принимают решение о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников, избранных в профсоюзные органы.

9.8. Работодатель не вмешивается в практическую деятельность первичной профсоюзной организации и Профкома, затрудняя осуществление ими своих уставных задач.

10. Контроль за выполнением соглашения

10.1 Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, непредставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением Договора.

10.3. Приложения номер 1,2,3,4,5,6, являются составной частью настоящего Договора на 2016-2019 годы и применяются в пределах имеющихся бюджетных средств.

От работодателя

Директор МБОУ «Лицей «МОК № 2»

Свердлов Владимир Яковлевич
тел. 231-78-21
10.01.2016

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации

Гончарова Ольга Ивановна
тел. 231-78-25
10.01.2016

*Приложение № 1
к Коллективному договору
на 2016 - 2018 годы*

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников Учреждения связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2 приложения к указанному постановлению Правительства РФ, являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

**Установление объема учебной нагрузки учителей и
порядок исчисления их месячной заработной платы**

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Учреждении директором, определяется учредителем (либо уполномоченным им органом, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим Учреждением.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год ус-

танавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

ПЕРЕЧЕНЬ

**работ с неблагоприятными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты до 12% рабочим, специалистам и служащим с
тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда**

Приказ Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. № 1).

- Репрографические работы на светокопировальных, диазоксикировальных и других множительных аппаратах.
- Работы с применением ядохимикатов.
- Стирка, сушка и глажение спецодежды.
- Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
- Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
- Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
- Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
- Работа за дисплеями ЭВМ.
- Работа на деревообрабатывающих станках.
- Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
- Работа на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола).

*Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2016 - 2018 годы*

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам
образовательных учреждений Воронежской области**

(утв. Постановлением Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. № 69)

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 октября 2008 г. № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
- Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (с изменениями от 16 сентября 1988г.).
- Постановление Минтруда РФ от 25 декабря 1997 г. № 66 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (с изменениями от 17 декабря 2001 г., 2 марта 2004 г., 26 июля 2006 г.).
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1	
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1	
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
		Зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
		Валенки	1п. на 3 года	

		Галоши на валенки	1 п. на 2 года
		В остальное время года дополнительно:	
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
4.	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	4 пары
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара
5.	Лаборант всех наименований; препаратор; техник	При занятости в химических лабораториях:	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Очки защитные	До износа
		При занятости в физических лабораториях:	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
		Коврик диэлектрический	Дежурный
8.	Рабочий по стирке и ремонту одежды	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Рукавицы комбинированные	4 пары
9.	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный	1 на 9 месяцев
		Рукавицы комбинированные	12 пары
10.	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:	
		Костюм брезентовый	1 на 1,5 года
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Противогаз шланговый	Дежурный
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 3 года
11.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый	1
		Фартук хлопчатобумажный	2
		Рукавицы комбинированные	4 пары
12.	Сторож (вахтёр)	При занятости на наружных работах:	
		Костюм вискозно-лавсановый	1
		Плащ хлопчатобумажный с водооттал-	Дежурный

		квивающей пропиткой	
		Полушубок	Дежурный
		Валенки	Дежурные
13.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
14.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Галоши диэлектрические	Дежурные
15.	Мастер трудового и производственного обучения, учитель технологии	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
		Шапочка хлопчатобумажная	1
		Перчатки резиновые	2 пары
17.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
18.	Посудомойка	Фартук клеёчатый с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара

*Приложение № 4
к Коллективному договору
на 2016 - 2018 годы*

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ «Лицей «МОК № 2» длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ «Лицей «МОК № 2» (далее – Учреждение).

2. Педагогические работники Учреждения в соответствии с частью 5, п. 4, ст. 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации " имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных организациях и негосударственных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных Приказом Минобрнауки РФ от 7 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному

страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных организациях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательной организации.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора Учреждения.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации Учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- профессор доцент
- старший преподаватель
- преподаватель
- ассистент
- учитель
- учитель - дефектолог
- учитель - логопед
- преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)
- педагог дополнительного образования

- руководитель физического воспитания
- мастер производственного обучения
- старший тренер - преподаватель
- тренер - преподаватель
- концертмейстер
- музыкальный руководитель
- воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- ректор, директор, начальник образовательной организации, заведующий образовательной организацией;
- проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательной организации, заместитель заведующего образовательной организацией, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- директор, начальник филиала образовательной организации;
- заведующий филиалом образовательной организации;
- старший мастер;
- управляющий учебным хозяйством;
- декан, заместитель декана факультета;
- заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;
- заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательной организации;
- ученый секретарь ученого совета;
- руководитель (заведующий) производственной практикой;
- методист;
- инструктор - методист;
- старший методист;
- старший воспитатель;
- классный воспитатель;
- социальный педагог;
- педагог - психолог;
- педагог - организатор;
- старший вожатый;
- инструктор по труду;
- инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

- не менее 150 часов в год - в организациях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

- не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных организациях.

*Приложение № 5
к Коллективному договору
на 2016 - 2018 годы*

**Список профессий и должностей работников МБОУ «Лицей «МОК № 2»
с неблагоприятными условиями труда
(для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска)**

1. Кухонный рабочий.
2. Повар.
3. Рабочий по стирке и ремонту белья.
4. Водитель.

*Приложение № 6
к Коллективному договору
на 2016 - 2018 годы*

**Список профессий и должностей работников МБОУ «Лицей «МОК № 2»
с ненормированным рабочим днём
(для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска)**

1. Главный бухгалтер.
2. Бухгалтеры (всех категорий).
3. Начальник вспомогательного отдела (кадров).
4. Заведующий канцелярией.
5. Инженер-программист (всех категорий).