

Управление образования Администрации города Иванова
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей № 6»

От работников:

Председатель Общего собрания
работников

Широк Н.В. Широкова

30 августа 2023г.

От работодателя:

Директор МБОУ «Лицей № 6»

Усольцева О.А. Усольцева

30 августа 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
МБОУ «Лицей № 6»
по защите трудовых и социально-экономических
прав работников
на 2023 – 2026 гг.

Юридический адрес:

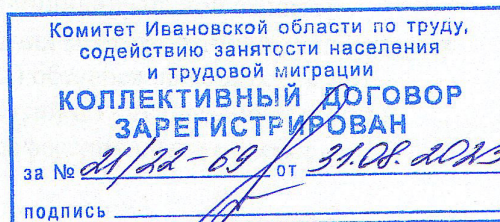
153035, г. Иваново,

ул. Воронина, д 8

тел/факс: 8(4932) 23-43-75

E-mail: school6@ivedu.ru

Сайт: <http://school6.ivedu.ru>



СОДЕРЖАНИЕ

Коллективного договора между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 6» на 2023-2026 годы.

1. Коллективный договор с приложениями на 75 листах.
2. Количество разделов в договоре 13, в том числе:
 - I. Общие положения. - 3
 - II. Развитие социального партнерства и участие профсоюзной организации в управлении лицеем. - 6
 - III. Трудовые отношения. - 10
 - IV. Дополнительное профессиональное образование. Аттестация педагогических работников. - 16
 - V. Оплата труда. - 19
 - VI. Заработная плата. - 27
 - VII. Рабочее время и время отдыха. - 29
 - VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации. - 38
 - IX. Охрана труда и здоровья. - 39
 - X. Защита социально-трудовых прав молодежи. - 46
 - XI. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза. Обязательства Профкома - 48
 - XII. Контроль за выполнением Договора. - 52
3. XIII. Приложения к Коллективному договору. Количество приложения – 7, в том числе:
 - Приложение № 1. Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений МБОУ «Лицей № 6». - 54
 - Приложение № 2. Форма расчетного листка заработной платы работника за месяц. - 56
 - Приложение № 3. Таблица соответствия должностей. - 58
 - Приложение № 4. «Положение о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». - 61
 - Приложение № 5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. - 63
 - Приложение № 6. Перечень рабочих мест работников, для которых необходима выдача смывающих (или) обезвреживающих средств. - 65
 - Приложение № 7. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков. - 67

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2023-2026 годы (далее - Договор) заключен с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности лица.

1.2. Договор - правовой акт, основанный на Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законах от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ «О профсоюзах»), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ «Об образовании в РФ»), от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации", Законе Ивановской области от 08.06.2012 № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» (далее - ОЗ «О правах профессиональных союзов»), Отраслевом соглашении по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области (далее - Областное отраслевое соглашение), городским соглашением между управлением образования Администрации города Иванова и Ивановской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений (далее - Соглашение).

1.3. Сторонами Договора (далее - Стороны) являются:

- работники лица в лице их полномочного представителя – общего собрания работников (далее - Профком), действующего на основании Устава Профсоюза;
- работодатель – МБОУ «Лицей № 6» в лице полномочного представителя - директора (далее - Руководитель), действующего на основании Устава лица.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии своевременного перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью, на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации в порядке, определенном Уставом Профсоюза, Коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления (ст. ст. 30, 377 ТК РФ, п.10.2.4. ОС).

1.5. Стороны согласились с тем, что:

1.5.1. Договор является основным документом социального партнерства, регулирующим социально-трудовые отношения и признают заключение Договора в лице важнейшим условием для развития социального партнерства.

1.5.2. Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению Договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

1.5.3. Гарантии и компенсации для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора:

– Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашением.

– Все затраты лицам, связанные с участием в подготовке проекта Коллективного договора, внесении изменений в Коллективный договор в зависимости от интенсивности и длительности процедуры компенсируются предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска сроком не менее 2 рабочих дней в каникулярное время. Решение о длительности дополнительного оплачиваемого отпуска принимается коллегиально комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

– Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение про ступка, за который в соответствии с настоящим ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

1.5.4. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

1.5.5. Положения Договора, улучшающие положение работников, применяются с даты, вступления в силу Договора.

1.5.6. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.5.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих

дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений или дополнений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Договором. После получения соответствующего предложения одной из сторон переговоры сторон должны быть проведены в течение одного месяца. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнениями и изменениями к Договору, которые является неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работников лица.

1.5.8. Стороны социального партнерства обязаны выполнять решения по вопросам, включенным в Договор и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

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

1.5.10. В феврале каждого календарного года администрация и Профком отчитываются перед коллективом о выполнении своих обязательств.

1.5.11. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее - Комитет по труду).

1.5.12. До регистрации в Комитете по труду работодатель осуществляет уведомительную регистрацию Договора в электронной базе Ивановского областного комитета профсоюза образования (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43).

1.5.13. Договор составлен в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр - Руководителю, один - Профкому, один - Комитету по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, один - Ивановской городской организации профсоюза образования.

1.5.14. Текст Договора, а также изменений и дополнений к нему, размещается на официальном сайте лица в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.5.15. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. (ст. 51 ТК РФ)

1.6. Действие Договора (ст. 43 ТК РФ):

- Договор вступает в силу со дня его подписания и действует три года.
- Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- Действие настоящего Договора распространяется на всех работников лица, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором лица.

- При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. Развитие социального партнерства и участие профсоюзной организации в управлении лицеем.

- 2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:
- 2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.
- 2.1.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления лицеем, принципов законности, демократии, информационной открытости и учёта общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.
- 2.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников лицея, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников лицея.
- 2.1.5. Обеспечивать представителям Сторон возможность участия в рассмотрении вопросов, не включённых в Договор, но представляющих взаимный интерес.
- 2.1.6. Совместно вести работу по созданию положительного микроклимата в лицее.
- 2.1.7. Способствовать обеспечению реализации права участия Профкома в работе коллегиальных органов управления лицеем, комиссий, деятельность которых, регламентирована Уставом и локальными актами лицея по вопросам затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников лицея.
- 2.1.8. Основными формами участия работников в управлении лицеем являются (ст. 53 ТК РФ):
- учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Договором;
 - проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе лица, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с Профкомом планов социально-экономического развития лица;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные учредительными документами лица, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации лица;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Уставом, Договором, соглашениями.

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

2.1.9. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам лица принимаются с учетом мнения Профкома; аттестация работников, членов профсоюза, на соответствие занимаемой должности, проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

Работодатель заблаговременно информирует и учитывает мнение Профсоюза и положения настоящего Договора при подготовке и принятии приказов, распоряжений, касающихся изменений условий и оплаты труда, распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера, премирования и других социально-экономических прав, затрагивающих права и интересы работников.

2.2. В целях контроля за выполнением Договора:

2.2.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социальнотрудовых отношений, принимают Положение о комиссии и определяют порядок ее работы. Деятельность комиссии регламентирована соответствующим локальным актом (Приложение № 2.). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.3. Стороны договорились, что:

2.3.1. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при:

- принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренных Договором (ст. 8 ТК РФ);
- введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных

ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);

- определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- установлении размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
- при принятии локальных нормативных, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- поощрении работников лица.
- составлении Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- принятии других локально-нормативных актов, касающихся трудовых и

социально-экономических прав и интересов, дополнительно предусмотренных в Договоре.

2.3.2. Работодатель осуществляет награждение работников, выдвижение кандидатур на почетные звания с учетом мнения Профкома.

2.3.3. Работодатель предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными, региональными и муниципальными органами решений по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.3.4. Работодатель способствует рассмотрению в управлении образования Администрации города Иванова вопросов обеспечения работников лица местами в общежитиях либо компенсации оплаты за наём и аренду жилья.

2.3.5. Работодатель способствует обеспечению права на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

2.3.6. Работодатель принимает меры по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров, используя для этой цели механизм социального партнерства.

2.3.7. В целях обеспечения легитимности государственно-общественного управления лицеем содействует функционированию и развитию первичной профсоюзной организации в лицее.

2.4. Профком:

2.4.1. Выступает инициатором заключения Договора в лицее.

2.4.2. Разрабатывает предложения для включения в Договор.

2.4.3. Обеспечивает представительство Профсоюза в работе коллегиальных органов управления лицеем, комиссий, деятельность которых, регламентирована Уставом и локальными актами лица по вопросам затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников учреждения.

2.4.4. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.5. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе лица.

2.4.6. Содействует предотвращению в лицее коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Договор.

2.4.7. Проводит за счет собственных средств независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников лица.

2.4.8. Защищает работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией, при возникновении индивидуальных трудовых споров

2.5. Ответственность сторон социального партнерства (ст.ст. 54, 55 ТК РФ):

2.5.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.

2.5.2. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.

2.5.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.

2.5.4. Порядок учета мнения Профкома при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе работодателя происходит в соответствии со ст.ст.372, 373 ТК РФ.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны совместно:

3.1.1. Обеспечивают права работников на соблюдение работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально - трудовых прав работников лица.

3.1.2. Обеспечивают про ведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников.

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

3.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Трудовой договор может быть заключен с испытательным сроком. Испытание при приеме на работу не устанавливается (ч.4 ст.70 ТК РФ) для:

- лиц, поступающих при приеме на работу по конкурсу, на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших 18 лет;
- лиц окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих а работу по полученной специальности;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами.

3.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником лица (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее - Программа).

В трудовой договор с педагогическим работником, учителем (преподавателем) включается как нормируемая часть, так и другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями и квалификационными характеристиками (п. 4.2.2 ОС)

3.2.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, Договора, Устава и иных локальных актов лица.

3.2.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, отраслевыми Соглашениями являются недействительными и не могут применяться. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, стимулирующее и компенсационные выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в соответствии со ст. 57 ТК РФ. Введение существенных изменений условия Трудового договора осуществляется в соответствии со ст.73 ч.2. ТК РФ.

3.2.5. Работники лица, включая руководителя и заместителей руководителей наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее - учебная нагрузка) без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными

кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Руководитель вправе выполнять педагогическую работу с предварительного согласия учредителя образовательной организации.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, осуществляется в установленном порядке с учетом мнения Профкома и при условии, что учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы (п.4.2.4 ОС).

3.2.6. Штатное расписание лица утверждается директором и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) лица (п. 4.2.6. ОС).

3.2.7. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником 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);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- 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.

3.2.8. Работодатель своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении

порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

3.2.9. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) лица не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.3. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

3.3.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом лица, с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, а также иными локальными нормативными актами лица, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданного на основании заключенного им трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.3.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом лица, Правилами внутреннего трудового распорядка лица и должностной инструкцией. Привлечение работников лица к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.3.4. Производить при наличии средств выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

3.3.5. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, только по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.3.6. При принятии решения по сокращению численности или штата работников лица и возможном расторжении трудовых договоров с работниками информировать Профком не менее чем за 2 месяца, а также информировать Комитет по труду не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников лица, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация лица с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

3.3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией лица либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период нетрудоустройства, но не

свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

4) работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8-ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации лица (ст.261 ТК РФ).

3.3.9. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст.261 ТК РФ).

3.3.10. При сокращении численности или штата работников лица преимущественным правом на оставление на работе, помимо условий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, обладают:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии);
- педагогические работники - не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии;
- семейные - если оба супруга работают в лицее;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

3.4. Профком в сфере трудовых отношений:

3.4.1. Осуществляет общественный контроль за:

- за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда;
- обеспечением занятости работников лицея, приемом и увольнением, предоставлением льгот и компенсаций;

3.4.2. Принимает меры по недопущению требований от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе за своевременностью выплаты заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

3.4.4. Контролирует предоставление работникам основных ежегодных, дополнительных, учебных и других отпусков и своевременную их оплату.

3.4.5. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.4.6. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

3.4.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется:

– неуклонно соблюдать трудовое законодательство, правила охраны труда и выполнять условия трудового договора.

3.6. Работники обязуются:

– добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и дополнительными соглашениями, заключенными с работниками, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав и иные локальные акты лица.

3.7. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

Порядок допуска указанных лиц к занятию педагогической деятельностью устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.8. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном

рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы

IV. Дополнительное профессиональное образование. Аттестация педагогических работников.

Стороны согласились с тем, что:

- 4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд лица.
- 4.2. В целях повышения престижа педагогических профессий работники принимают участие во всероссийских, областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства среди педагогических и других работников.
- 4.3. Работодатель обязуется:
 - 4.3.1. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников в соответствии с ФЗ-273 «Об образовании в РФ».
 - 4.3.2. При проведении аттестации педагогических работников руководствоваться приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Порядок проведения аттестации), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и Областным отраслевым соглашением.
- 4.4. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п. 22 Порядка проведения аттестации.
- 4.5. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю (см. Таблицу соответствия должностей - Приложение № 3).
- 4.6. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации

(п. 3 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория (п. 4.6.16 ОС).

4.7. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 4.6. Договора, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель Профкома;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

4.8. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с Профкомом лица. Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с Профкомом лица.

4.9. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (профкома) (п.4.6.3 ОС).

Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогических работников (п. 4.6.4. ОС).

4.10. Работодатель с учетом мнения профкома может сохранять работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года - не менее чем на 6 месяцев;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации - не менее чем на 6 месяцев (п. 5.9.2 ОС).

4.11. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с Профкомом на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в Договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) (п. 5.9.1 ОС).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в аттестационную комиссию Департамента образования Ивановской области с просьбой о разрешении конфликта.

4.12. Работодатель обеспечивает за счет средств лица участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного

портфолио и видеозаписи урока.

4.13. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.14. Работник имеет право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности за счет средств работодателя.

4.15. Работодатель обязуется устанавливать педагогическим работникам по результатам аттестации соответствующие повышающие коэффициенты со дня принятия аттестационной комиссией решения о присвоении категории.

4.16. Работники лица обязуются совершенствовать свои профессиональные умения и навыки, повышать уровень квалификации по своей специальности, профессии в соответствии с ФЗ-273 «Об образовании в РФ».

V. Оплата труда

5.1. Стороны совместно способствуют совершенствованию условий труда и систем оплаты труда.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда работников лица Стороны исходят из того, что система оплаты труда работников лица устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и региональными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области и города Иванова.

Стороны признают необходимость:

- разработки и внедрения на локальном уровне системы оплаты труда, включающей четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности работника, связанные с показателями эффективности деятельности лица в целом, а также качеством оказываемых им услуг;
- присутствия в Положении об оплате труда и иных локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

5.3. Стороны считают необходимым:

5.3.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в лицее, включая среднюю заработную плату работников лица, соотношение величин в структуре заработной платы, соотношение в оплате труда руководителя, его заместителей, специалистов и других работников лица. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами. По итогам мониторинга разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.3.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы всех категорий работников лица для определения размера стимулирующих выплат.

5.3.3. В целях снятия социальной напряженности информировать Профком об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах

средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников (п.5.12. ОС).

5.4. Работодатель:

5.4.1. Разрабатывают и утверждают положение об оплате труда работников образовательной организации.

5.4.2. Предусматривает в положении об оплате труда регулирование вопросов оплаты труда, в том числе размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, с учетом:

- принятых федеральных, региональных, муниципальных нормативных правовых актов о системе оплаты труда, Коллективного договора;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером (п. 5.3.2.1. ОС);
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников (п. 5.3.2.2. ОС);
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (п. 5.3.2.3. ОС);
- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию (п. 5.3.2.4. ОС).
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы (п. 5.3.2.6. ОС);
- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации (п. 5.3.2.7. ОС);
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников лица и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (п. 5.3.2.8. ОС);
- определения 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 (п.5.3.2.9. ОС).

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании лица (п. 5.3.2.10. ОС);
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда) (п. 5.3.2.11. ОС);
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников лица, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников лица, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград (п. 5.3.2.15. ОС);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- определения размеров выплат компенсационного или отдельных выплат стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).
- обеспечения поддержки молодых педагогических кадров определяя механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет педагогической работы.
- Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся образовательной организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с

законодательством РФ. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов (п.5.3.2.13. ОС).

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим).

5.4.3. Работодатель при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывает 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 всего лица, 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 Профкомом.

5.5. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 4.04.2020г № 448 « О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26.12.2017г №1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» педагогическим работникам обеспечены выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

5.5.1. В соответствии с пунктом 11 Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы НОО, ООО и СОО, в том числе АОП утвержденных постановлением № 448 (далее Правила, утвержденные постановлением № 448), установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам лица, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с

установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

5.5.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

5.5.3. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника лица с его письменного согласия приказом директора.

5.5.4. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника.

5.5.5. В связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопустимо в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- при осуществлении предварительной тарификации определяются кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по

окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

– установить временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

– отменить выплату за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству - при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников лицея, ведущих учебные занятия в данном классе.

5.5.6. В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в лицее независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с подпунктом «м» п. 2 указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников

производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается.

5.5.7. Осуществление классного руководства не входит в основные должностные обязанности учителей и других педагогических работников, является для них дополнительной работой, которая может возлагаться на них только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, в том числе в размере 5 000 рублей в виде ежемесячного денежного вознаграждения, которое предусматривается из федерального бюджета.

Выплаты за дополнительную работу, осуществляемую с письменного согласия работников, относятся к выплатам компенсационного характера.

5.6. Для обеспечения уровня реального содержания заработной платы работнику предусмотрена индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) в размере 30% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Переработка рабочего времени всех работников лицея, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

5.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со 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.

5.10. В целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Закон № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях,

предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.11. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам (в том числе директору лица) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

в) общий класс условий труда 3.3 и 3.4 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.12. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

– выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

– гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Закона № 426-ФЗ.

5.13. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда (ст. 219 ТК РФ).

5.14. Работодатель имеет право вменять работникам дополнительные виды работ, не входящие в круг их прямых обязанностей, с письменного согласия работника за дополнительную плату. Порядок установления и размеры дополнительной оплаты утверждаются лицом самостоятельно и закрепляются в Положении о порядке и условиях выплат компенсационного характера с учетом нормативно-правовых актов и указанием

источников финансового обеспечения.

5.15. Работнику устанавливаются стимулирующие выплаты. Порядок установления стимулирующих выплат регламентируется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Приказы об установлении стимулирующих выплат (в т.ч. премий) издаются с учетом мнения Профкома в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

5.16. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

– за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагогического работника), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

5.17. Оплата труда педагогических работников лицея производится за работу в период каникул, в периоды отмены образовательной деятельности для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и в другие периоды (в том числе по вине работодателя), в которые не проводятся занятия с детьми из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул и других периодов, при условии, если работник привлекается к работе.

5.18. Профком:

5.18.1. Участвует в установлении системы оплаты труда.

5.18.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

5.18.3. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

VI. Заработная плата

6.1. Месячная заработная плата работника лицея, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную ТК РФ и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, Соглашением и иными нормативными правовыми актами, Договором, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

6.2. Работодатель осуществляет полную и своевременную уплату налогов и

перечисление взносов в государственные внебюджетные фонды, не допускают образования задолженности по заработной плате.

6.3. Работодатель обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, Договором и трудовыми договорами.

6.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: «22» - выплата за первую половину текущего месяца; «7» - выплата за вторую половину прошедшего месяца. Выплата заработной платы производится в денежной форме. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

6.6. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 2).

6.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.8. Работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.9. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода на карту Сбербанка РФ. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию работниками лицевых счетов в кредитной организации на наиболее выгодных для работников условиях.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

6.12. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ заработная плата сохраняется в полном размере.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель лица.

6.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников лица (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется Учредителем лица или нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.15. Определение среднемесячной заработной платы в указанных настоящим пунктом целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

VII. Рабочее время и время отдыха

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников лица определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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», Правилами внутреннего трудового распорядка лица (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, учебным планом, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом лица.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала лица устанавливается нормальная 40 часовая продолжительность рабочей недели за должностной оклад, в неделю, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы – педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, педагогу-библиотекарию;
- продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю за ставку заработной платы – учителю-дефектологу, учителю-логопеду;

Норма часов учебной (преподавательской работы) 18 часов в неделю за ставку заработной платы:

- учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам на уровне НОО, ООО, СОО;
- преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах (60 минут). Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников лицея определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к настоящему Договору.

7.4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

7.5. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, устанавливается работодателем ежегодно на начало учебного года, исходя из количества часов по учебному плану, образовательным и рабочим программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в лицее с учетом мнения Профкома.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, образовательным программам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (групп).

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, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного абзацами третьим и четвертым настоящего пункта.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

Предварительная работа по распределению объема учебной нагрузки на новый учебный год завершается до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск.

Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

7.7. При установлении учителям, для которых лицей является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

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

7.8. Ознакомление работников с тарификацией на новый учебный год осуществляется до 25 сентября текущего года под роспись.

Тарификация утверждается директором с учетом мнения Профкома.

7.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же лицее, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых лицей является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

7.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора лицея, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным и рабочим программам, сокращения количества классов (групп);

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях); восстановления на работе учителя (работника), ранее выполнявшего эту учебную (педагогическую) нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется. При возложении на учителей лица, для которых лиц является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

7.12. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящим от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. ст. 73, 162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

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

7.13. Расписание занятий составляется не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года (полугодия).

Утверждение директором расписания осуществляется в течение 10 рабочих дней.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом лица (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.14. Педагогическим работникам (учителям) может быть предусмотрен при неполной

учебной нагрузке один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.15. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по лицу, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)).

Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательных программ, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная тарификацией на начало учебного года.

7.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному приказу руководителя лица с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

7.18. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней.

7.18.1. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

7.18.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный

оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262 ТК РФ).

7.18.4. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.18.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется приказом директора с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом 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.

При этом денежные суммы, причитающиеся на 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 установленном порядке.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

7.18.6. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев (в первом году работы) его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объеме за рабочий год.

7.18.7. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

7.18.8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- в течение двух лет подряд;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

7.18.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

7.18.10. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

7.18.11. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, не использовавших право на отпуск при увольнении выплачивается денежная компенсация исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.18.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ)

7.18.13. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

7.18.14. С учётом специфики работы лица предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

В связи с тем, что по условиям работы лица очередной отпуск большинства работников приходится на летний период, в исключительных случаях работнику предоставляется право получения отпуска в течение учебного года за фактически отработанное время.

7.18.15. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

7.18.16. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.18.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Положением о правилах и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

7.19. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

7.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.21. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст.128.ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 - до пяти календарных дней;
- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

7.22. 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, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

7.23. Руководителям и работникам с учетом производственных и финансовых возможностей лица предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника - 1 календарный день;
- бракосочетание детей - 1 календарный день;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 календарных дня;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - 2 календарных дня в год в удобное для работника время;
- председателю первичной организации профсоюза - 4 календарных дня в каникулярное время;
- уполномоченным по охране труда профсоюза - 2 календарных дня в каникулярное время;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней по ходатайству председателя выборного органа - 2 календарных дня в каникулярное время;
- родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения - 1 календарный день;
- руководителям и работникам лица, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 календарных дня.

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо по согласованию сторон предоставляется в иное время. Дополнительные отпуска предоставляются работникам по их письменным заявлениям либо включаются в график отпусков.

7.24. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который

устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

7.25. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в третьем абзаце настоящего пункта, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

7.26. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы лица устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

7.27. Производственные совещания проводятся администрацией лица не более двух административных совещаний в месяц, а педагогические советы в соответствии с планом работы.

7.28. Работодатель обеспечивает учителям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются.

7.29. В целях сохранения жизни и здоровья детей, предотвращения травматизма учащихся, обеспечения безопасных условий в лицее, работодатель привлекает работников к выполнению обязанностей дежурного в пределах нормы рабочего времени в соответствии с расписанием, графиками, утверждёнными директором.

При составлении графика дежурств учителей в период проведения занятий до их начала и после окончания занятий учитывается режим рабочего времени каждого учителя, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы.

В дни работы учителя привлекаются к дежурству в школе не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

7.30. В предпраздничные дни и последний учебный день перед каникулами продолжительность уроков сокращается до 35 минут.

Для администрации, технического персонала продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на час.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

8.1. Работодатель:

8.1.1. Оказывает материальную помощь работникам лица. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.1.2. В случае направления работника в служебную командировку, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы: суточные, проезд к месту и обратно, проживание и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ).

Направление в служебную командировку осуществляется с учетом производственных и финансовых возможностей лица, включая средства от деятельности, приносящей доход.

8.1.3. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.1.4. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

8.1.5. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ).

8.1.6. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

8.1.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.1.8. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» - своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет в Пенсионный фонд достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8.2. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

8.3. Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в установленном размере.

8.4. Освобождает от оплаты за оказание платных образовательных услуг для детей сотрудников лица.

8.5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА), выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Постановлением Правительства Ивановской области от 25.12.2013 № 553-п «Об утверждении Положения о размерах и порядке выплаты компенсации работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Ивановской области».

Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению Департамента в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются работодателями от основной работы на период её проведения с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

IX. Охрана труда и здоровья.

9.1. Стороны совместно:

9.1.1. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

9.1.2. Создают комиссию по вопросам охраны труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, организуют их работу в соответствии с Положением о комиссии, разработанным в организации. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда.

9.1.3. Ежегодно разрабатывают и рассматривают выполнение Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (Приложение № 10).

9.1.4. Содействуют проведению специальной оценки условий труда рабочих мест по графику, установленному в соответствии с законодательством, введению новых рабочих мест с обязательным проведением специальной оценки условий труда

9.1.5. Осуществляют постоянный контроль за:

- а) соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- б) предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в) обучением и проверкой знаний по охране труда работников, работодателя и его заместителей.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда. (Приказ Министерства труда и социальной защиты от 29.10.2021 №776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».).

9.2.2. Обеспечивает разработку правил и инструкций по охране труда исходя из должности или профессии, направления трудовой деятельности или вида выполняемой работы в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. №772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

9.2.3. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 213 ТК РФ

9.2.4. Организует за счет средств соответствующих бюджетов обучение работников по охране труда и проверку знания требований охраны труда согласно статье 219 ТК РФ и в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»); в том числе обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со статьей 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об

образовании в Российской Федерации» (п. 7.3.4. ОС)

9.2.5. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования согласно Плану мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (ст. 226 ТК РФ).

9.2.6. Расследует с участием профкома несчастные случаи, произошедшие с работниками. Осуществляет учет и анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работающими.

9.2.7. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере должностного оклада.

9.2.8. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора, технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в лицее в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на производстве. Представляет Профкому информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.2.9. Приобретает и выдает за счет собственных средств сертифицированные (декларированные) специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей (Приложение № 5, Приложение № 6).

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

9.2.10. Организует качественное проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Закона № 426-ФЗ. Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами. Устанавливает работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ. (Приложение №4).

Работодатель осуществляет ознакомление под роспись работников с результатами специальной оценки условий труда рабочих мест (ст. 212 ТК РФ).

Включает в состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке членов Профкома, уполномоченного по охране труда.

9.2.11. Вводит должность специалиста по охране труда с количеством работников, превышающих 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

9.2.12. Осуществляет меры по организации отдыха работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.2.13. Обеспечивает безопасные условия труда работников в соответствии с санитарными нормами и правилами.

Принимает меры к организации безопасного рабочего места. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 №774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»)

9.2.14. Обеспечивает хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

9.2.15. «Обеспечивает:

– организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

– организацию обязательных психиатрических освидетельствований работников обслуживающих действующие электроустановки напряжением 127В и выше, производящий на них оперативные переключения, выполняющих на этих электроустановках наладочные, монтажные работы и высоковольтные испытания.

9.2.16. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.17. Обеспечивает выполнение предписаний 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 и экологической безопасности.

9.2.18. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

Информирует работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах про ведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.2.19. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на

предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, при обретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с федеральным законодательством о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий год.

9.2.20. Организует наличие постов оказания первой доврачебной помощи, оснащенных аптечками для оказания первой помощи работникам, укомплектованными в соответствии с Приказом Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н "Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам".

9.2.21. Организует обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст.219 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».)

9.2.22. Обеспечивает подачу декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.06.2021г. № 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».)

9.2.23. Информировывает работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (Ст.214 ТК).

9.2.24. Осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (Ст. 226 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.09.2021г. № 632н «Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников»).

9.2.25. Согласовывает мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в т.ч. работников сторонних организаций с организацией, осуществляющей производство работ (оказание услуг) на территории образовательной организации в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской

Федерации от 22.09.2021г. №656н «Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)»).

9.2.26. Проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков. (ст.218 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.12.2021г. №926 «Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и снижению уровней таких рисков.», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.01.2022 г. №36 «Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей»).

9.3. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

9.3.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.3.2. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 221 ТК РФ)

9.3.3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, про ведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Вновь назначенный руководитель лица обязан пройти обучение по охране труда в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования №1/29 от 13.01.2003 г.

9.3.4. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

9.3.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

9.3.6. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по

прежней работе.

9.3.7. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.3.8. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.07.98 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.3.9. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда осуществляется на основании «ПОЛОЖЕНИЯ о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Приложение № 4)

9.3.10. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с Профкомом вопросов выполнения Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

9.3.11. Содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам профсоюза по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в лицее.

9.3.12. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

9.3.13. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда (ст. 216.1 Трудового кодекса РФ).

9.4. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

9.4.1. Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №162.

9.4.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. №105.

9.5. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

9.5.1. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

9.6. Профком:

9.6.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в лицее.

9.6.2. Разрабатывает предложения по улучшению организации работы по охране труда и

- профилактике несчастных случаев, повреждения здоровья работников на производстве.
- 9.6.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на производстве.
- 9.6.4. Иницирует внесение изменений и дополнений в раздел «Охрана труда и здоровья» в Договор.
- 9.6.5. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников лицея по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.
- 9.6.6. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.
- 9.6.7. Организует проведение проверок состояния охраны труда в лицее, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, Договором.
- 9.6.8. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.
- 9.6.9. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в лицее, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда не по вине работника.
- 9.6.10. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профсоюзах».
- 9.6.11. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.
- 9.6.12. Информировывает работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.
- 9.6.13. Участвует в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных Договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.
- 9.6.14. Участвует в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.
- 9.6.15. Ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки в горком профсоюза образования.
- 9.6.16. Профком осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации (п. 7.6.16 ОС).

Х. Защита социально-трудовых прав молодежи.

10.1. Стороны совместно:

10.1.1. Считают приоритетным следующие направления по реализации молодежной

политики в лице:

- проведение работы с молодежью с целью привлечения, адаптации и закрепления их в лице;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

10.2. Руководитель:

10.2.1. Способствует оказанию помощи молодым специалистам в реализации их общественно- полезных инициатив и интересов.

10.2.2. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 13.11.2018 №1485 «Об утверждении муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий» в рамках реализации специальной подпрограммы «Поддержка молодых специалистов»:

– предоставляет ежемесячные и единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера молодым специалистам лицея:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера молодым специалистам с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;
- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации молодых специалистов.

10.2.3. Способствует развитию наставничества, закреплению наставников за специалистами на первый год их работы в лице, в том числе за молодыми специалистами. Предусматривает наставникам стимулирующие выплаты.

10.2.4. Способствует повышению квалификации молодых работников, повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

10.2.5. Создает условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы (п. 8.5.5. ОС).

10.2.6. При наличии финансовых средств оказывает материальную помощь:

- при первом бракосочетании работника в размере 3000 рублей;
- при рождении ребенка в размере 3000 рублей;
- иные дополнительные формы поддержки труда молодых педагогических работников в течение первых трех лет педагогической работы.

10.3. Профком:

10.3.1. Вносит предложения администрации лицея по вопросам защиты трудовых прав и социальной поддержки молодежи.

10.3.2. Проявляет внимание к социально-экономическим проблемам молодежи и добиваются их решения.

10.3.3. Проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

10.3.4. Способствует участию молодежи в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях лицея, городской и областной организаций профсоюза образования.

XI. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза. Обязательства Профкома.

11.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, Профкома определяются ТК РФ, ФЗ "О профсоюзах", ОЗ «О правах профессиональных союзов», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашением, Договором.

11.2. Работодатель:

11.2.1. Способствует функционированию и развитию первичной профсоюзной организации в лицее, соблюдает права и гарантии Профсоюза. Обеспечивает условия для уставной деятельности выборного органа Профсоюза - Профкома. Содействует его деятельности и не допускают случаев нарушения прав Профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

11.2.2. Предоставляет Профкому лица:

- необходимое помещение для работы Профкома и проведения профсоюзных собраний;
- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте лицея;
- необходимые нормативные документы;
- обеспечивает охрану и уборку выделенных помещений.

11.2.3. Не препятствует работникам аппарата городской и областной организаций профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении лицея, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, Устава лицея, Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со ст. ст. 11, 17 ФЗ «О профсоюзах» для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.4. Не препятствует представителям выборных органов первичной профсоюзной организации в осуществлении контроля за выполнением трудового законодательства.

11.2.5. Обеспечивает условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.2.6. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

11.2.7. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской

профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, согласно Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ.

11.2.8. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячное перечисление на счет городской профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые определил профком и закрепил в Договоре.

11.2.9. Содействует Профкому в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.2.10. Своевременно рассматривает представления Профкома о нарушениях трудового законодательства, принимает меры по устранению нарушений.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. Увольнение по инициативе работодателя председателя профкома (его заместителя), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ. Увольнение по п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ председателя профкома (его заместителя), не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия президиума городской организации профсоюза образования, а увольнение по основанию, предусмотренному п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ допускается только с учетом мотивированного мнения президиума городской организации профсоюза образования.

11.3.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по 2,3,5 Ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

11.3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по П. 2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

11.3.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательной организации - соответствующего вышестоящего Профкома.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются (п.10.5.1. ОС)

11.3.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в лице совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профкома в первичной профсоюзной организации.

11.3.6. Председатель первичной организации профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в лицее, внештатный правовой и технический инспектор труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в лицее совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на, время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Освобождение председателя первичной организации профсоюза, членов Профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных по охране труда профсоюза, только на основании предоставленного документального подтверждения, заблаговременно письменно уведомляя директора об оставлении рабочего места.

При оставлении рабочего места работник фиксирует время своего ухода и время своего возвращения в специальном журнале. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц 16 рабочих часов.

11.3.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности лицея, и принимается во внимание при поощрении работников, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определённых обязанностей в рамках социального партнёрства.

11.3.8. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в общественно-государственном управлении лицея установить стимулирующие выплаты:

- председателю первичной профсоюзной организации в размерах 15% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст.ст.31,37 ТК РФ) - 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ);

- уполномоченному по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 53 ТК РФ).

11.3.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации гимназии или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Договора

11.4. Работодатель своевременно рассматривает:

- обращения, заявления, предложения Профкома и дает мотивированные ответы, а также в месячный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах;

- представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде,

принимает меры по устранению нарушений (ст. 19 ФЗ «О профсоюзах»);

11.5. Включает членов Профкома в состав Управляющего совета, комиссий гимназии по стимулированию работников, тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, расследованию несчастных случаев и других.

11.6. Порядок учета мнения Профкома:

11.6.1. Отсутствие мотивированной части в заключении профсоюзного комитета на проекты решения или проекта локального нормативного акта, направленного работодателем, может быть признано нарушением порядка учета мнения Профкома и влечет за собой право работодателя принять решение, локальный акт по своему усмотрению.

11.6.2. Перед принятием решения локального акта, содержащего нормы трудового права, работодатель обязан направить проект такого решения, локального акта в Профком. Последний не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного документа направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11.6.3. Если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом решения, локального акта или содержит предложения по их совершенствованию и работодатель с ним не согласен, то он должен в течение трех дней после получения такого мотивированного мнения провести дополнительные консультации с данным органом для достижения взаимоприемлемого решения.

11.6.4. Если согласия не будут достигнуты, то разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять решение, локальный нормативный акт.

11.7. Обязательства Профкома: Профком обязуется

11.7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ, иными законами.

11.7.2. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

11.7.3. Защищать работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией, при возникновении индивидуальных трудовых споров.

11.7.4. Рассматривать на заседании Профкома документы, содержащие нормы трудового права, представленных работодателем на согласование в соответствии с перечнем, указанном в Коллективном договоре и случаях предусмотренных ТК РФ в течение 7 дней.

11.7.5. Выражать свое мотивированное мнение по результатам рассмотрения: при несогласии – в письменном виде, при согласии – отместкой на титульном листе документа «Согласовано», закрепленной подписью председателя Профкома и печатью Профкома.

11.7.6. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, вести работу по организации летнего оздоровления детей сотрудников: своевременно направлять заявки и оформлять необходимые документы.

11.7.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников ст.186 ТК РФ.

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

11.7.9. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестаций работников, ведение личных дел.

11.7.10. Осуществлять культурно-массовую работу в лицее: проводить вечера отдыха для сотрудников, посвященные праздникам День Учителя, Новый Год, поздравление работников гимназии с юбилеями.

11.7.11. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи (членов профсоюза) и добиваться их решения.

ХII. Контроль за выполнением Договора.

12.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также Комитетом по труду. Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

12.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление 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 (ст.ст.54,55 ТК РФ).

12.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.4. Споры, возникающие между Сторонами Договора при его реализации, подлежат урегулированию путем переговоров или разрешаются в судебном порядке.

ХIII. Приложения к Коллективному договору.

Приложение №1.	Положение о комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений МБОУ «Лицей № 6».
Приложение №2	Форма расчетного листка заработной платы работника за месяц
Приложение №3	Таблица соответствия должностей
Приложение №4	ПОЛОЖЕНИЕ о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

- Приложение №5 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
- Приложение №6. Перечень рабочих мест работников, для которых необходима выдача смывающих (или) обезвреживающих средств
- Приложение №7 План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков

ПРИНЯТО

Общим собранием работников МБОУ
«Лицей № 6»

Протокол № ___ от «__» _____ 2023г.

Председатель

_____ Н.В. Широкова

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «__» _____ 202__ г. № _____

Директор МБОУ «Лицей № 6»

_____ О.А. Усольцева

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 6»

I. Общие положения.

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений МБОУ «Лицей № 6» (далее - Комиссия) образована в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений на предприятии, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением Коллективного договора.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами, настоящий Положением и заключенным Коллективным договором.

1.3. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязанность выполнения положений Коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятых положений Коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине положений Коллективного договора, соглашений.

II. Основные цели и задачи Комиссии.

2.1. Основной целью Комиссии являются: достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются: - согласование интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с

ними отношений;

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта Коллективного договора, его заключение, изменение и организация контроля за выполнением Коллективного договора;
 - проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений;
 - осуществление контроля за выполнением областного и городского Соглашений по защите трудовых, социально экономических прав работников учреждений образования.
- 2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:
- ведет коллективные переговоры;
 - готовит проект Коллективного договора;
 - содействует договорному регулированию социально-трудовых отношений;
 - организует контроль за исполнением Коллективного договора.

III. Состав и формирование Комиссии.

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении Коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет профсоюзная организация лица, интересы работодателя директор или уполномоченные им лица.

Комиссия является постоянно действующим органом и формируется на основе принципа добровольного участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе их замены.

3.2. Каждая сторона представляет равное количество представителей. Количество членов Комиссии от каждой стороны – не более 3 человек.

3.3. Профсоюзная организация лица и работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта Коллективного договора;
- заключение и изменение Коллективного договора;
- организацию контроля за выполнением Коллективного договора.

IV. Члены Комиссии.

4.1. Регламент работы комиссии утверждается ее решением. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в год и правомочно при наличии 2/3 членов комиссии с каждой стороны.

4.2. Заседания Комиссии оформляются протоколом. Протокол не позже начала следующего заседания Комиссии подписывается сторонами, размножается в двух экземплярах и передается сторонам.

4.3. Решение Комиссии считается принятым, если за его принятие высказались обе стороны, образовавшие Комиссию.

4.4. Представители сторон, подписавших Коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового Коллективного договора.

4.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут быть внесены в порядке, предусмотренном сторонами для его заключения

ПРИНЯТО

Общим собранием работников МБОУ
«Лицей № 6»
Протокол № ___ от «__» ___ 2023г.
Председатель

_____ Н.В. Широкова

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «__» ___ 202__ г. № _____

Директор МБОУ «Лицей № 6»

_____ О.А. Усолцева

**ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного образовательного учреждения «Лицей № 6»**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__ год

ФИО сотрудника

Организация: школа 6
Подразделение: школа 6

К выплате:

Должность:
Оклад (тариф):
Компенсация за задержку зарплаты:

Начислено:	Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
			Дни	Часы					
Оплата по окладу (в том числе классное руководство по тарификации)							Удержано:		
Стимулирующая часть по НСОТ							НДФЛ		
Оплата замещения по НСОТ							Профсоюзные взносы		
Оплата замещения суммой							Удержание по исполнительному документу		
Командировка							Выплачено:		
Перерасчет за прошлый период							Выплата аванса		
Оплата больничного листа							Выплата зарплаты		
Оплата больничного листа за счет работодателя							Выплата в межрасчетный период		
Премия разовая							Материальная помощь, не облагаемая налогами работодателя		
Премия за год									
Отпуск основной									
Отпуск социальный/дополнительный									
Отпуск учебный									

Отпуск по беременности и родам																		
Компенсация за отпуск																		
Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет																		
Пособие по уходу за ребенком до 3-х лет																		
Единовременная выплата молодым специалистам																		
Компенсация за задержку заработной платы																		
Долг работника на начало																		Долг предприятия на конец
В т. ч. излишне удержанного НДФЛ																		В т. ч. излишне удержанного НДФЛ
Общий облагаемый доход:																		
Вычетов на детей:																		

ПРИНЯТО

Общим собранием работников МБОУ
«Лицей № 6»

Протокол № ___ от «__» _____ 2023г.

Председатель

_____ Н.В. Широкова

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «__» _____ 202__ г. № _____

Директор МБОУ «Лицей № 6»

_____ О.А. Усольцева

**ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 6»**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; 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»); педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог, старший вожатый; учитель-логопед
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя- организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (при выполнении учебной работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по АОП); учитель (независимо от преподаваемого предмета в начальных классах) воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер, в т. ч. детско-юношеских спортивных школ, специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; тренер.
Преподаватель образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу СПО	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; преподаватель; учитель при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности

Педагог-психолог	Учитель; воспитатель; учитель-дефектолог
------------------	--

ПРИНЯТО

Общим собранием работников МБОУ
«Лицей № 6»

Протокол № ___ от «__» _____ 2023г.

Председатель

_____ Н.В. Широкова

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «__» _____ 202__ г. № _____

Директор МБОУ «Лицей № 6»

_____ О.А. Усольцева

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 6»,
ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА

1. Настоящее положение определяет гарантии и компенсации работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и разработано в соответствии с оценкой и классификацией условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса.

2. Рабочие места дифференцируются по уровням вредности (классам условий труда, вредным и опасным производственным факторам) на основании результатов специальной оценки условий труда.

3. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия, которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) *подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)* - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) *подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)* - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных

заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) *подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)* - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) *подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)* - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительность которого составляет 7 календарных дней.

6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

ПРИНЯТО

Общим собранием работников МБОУ
«Лицей № 6»

Протокол № ___ от «__» _____ 2023г.

Председатель

_____ Н.В. Широкова

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «__» _____ 202_ г. № _____

Директор МБОУ «Лицей № 6»

_____ О.А. Усольцева

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 6».**

Разработаны на основании приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением".

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Гардеробщик (п.19)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.
2	Дворник (п.23)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
3	Заведующий библиотекой; библиотекарь (п.30)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
4	Инженер-электроник (п.39)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические	1 шт. 1 шт. 6 пар дежурные

		Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные	дежурные до износа до износа
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (п. 135)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
6	Слесарь-сантехник (п. 148)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные	1 шт. 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа
7	Сторож (вахтер) (п.163)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
8	Уборщик служебных помещений (п.171)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар

ПРИНЯТО

Общим собранием работников МБОУ
«Лицей № 6»

Протокол № ___ от «__» _____ 2023г.

Председатель

_____ Н.В. Широкова

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «__» _____ 202__ г. № _____

Директор МБОУ «Лицей № 6»

_____ О.А. Усольцева

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 6»,
ДЛЯ КОТОРЫХ НЕОБХОДИМА ВЫДАЧА СМЫВАЮЩИХ (ИЛИ)
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ.**

Разработаны на основании приказа МЗ и СР РФ № 1122н от 17.12.2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Наименование рабочего места	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и обеззараживающих средств	Норма выдачи на 1 работника на 1 месяц	Основание (пункт ТН)
1	Уборщик служебных помещений	Работы с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	Защитные средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	Прил.1, разд. I, п. 2
2	Гардеробщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Прил.1, разд. II, п.7
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках, с водой и водными растворами, работы с дезинфицирующими средствами	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	Прил.1, разд. III, п.10
3	Дворник, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Прил.1, разд. II, п.7
4	Административно-управленческий персонал, Инженерно - технические работники, Педагогический персонал, Специалисты	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Размещение в санитарно-бытовых помещениях общего пользования*	Прил.1, разд. II, п.7

*Примечание: На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, предусмотренными в п.3 настоящего приложения смывающие средства непосредственно работникам не выдаются, заместитель директора по АХЧ обеспечивает постоянное наличие мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом в санитарно-бытовых помещениях, а именно в помещениях для санитарных и гигиенических процедур работников на 1, 2 и 3 этажах здания.

ПРИНЯТО

Общим собранием работников МБОУ
«Лицей № 6»

Протокол № ___ от «__» _____ 2023г.

Председатель

_____ Н.В. Широкова

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «__» _____ 202__ г. № _____

Директор МБОУ «Лицей № 6»

_____ О.А. Усольцева

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА, ЛИКВИДАЦИИ ИЛИ СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ ЛИБО НЕДОПУЩЕНИЯ ИХ ПОВЫШЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ ЛИБО НЕДОПУЩЕНИЯ ИХ ПОВЫШЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ**
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Лицей № 6»
на 2023-2026 гг.

Разработан в соответствии:

- со статьями 225, 226 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022),
 - с Федеральным законом от 02 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»,
 - с Приложением к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»
- Цели:
- приведение состояния условий и охраны труда в МБОУ «Лицей № 6», в соответствие с требованиями законодательства РФ об охране труда, национальными законами и правилами;
 - непрерывное совершенствование и повышение эффективности работы по охране труда;
 - обеспечение безопасности и охраны здоровья работников;
 - предотвращение (профилактика) случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный исполнитель, соисполнители:	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия				

1.	Обеспечение проведения сбора, обобщения, анализа данных о состоянии охраны труда, детского и производственного травматизма.	Ежеквартально	Директор Специалист по ОТ	
2.	Изменение, дополнение к Коллективному договору между работодателем и работниками, в том числе по вопросам охраны труда	В течение года по мере необходимости	Директор	
3.	Подготовка и утверждение необходимых приказов и распоряжений по вопросам охраны труда	Постоянно в течение года	Директор Специалист по ОТ	
4.	Проведение специальной оценки условий труда, выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения	В течение года по необходимости	Специалист по ОТ	
5.	Организация и проведение производственного контроля	Постоянно в течение года	Зам. директора по АХЧ, Специалист по ОТ	
6.	Подготовка и корректировка перечня нормативно-правовых актов, содержащих требования ОТ, комплектация необходимых документов	4 квартал 2023г., далее - в течение года по мере необходимости	Директор Специалист по ОТ	
7.	Выборы уполномоченного лица по охране труда на собрании трудового коллектива, с составлением протокола.	Сентябрь 2023г. на срок полномочий	Директор	
8.	Создание службы охраны труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ	Сентябрь 2023г. на срок полномочий	Директор	
9.	Создание комиссии по охране труда в соответствии со статьей 218 ТК РФ.	Сентябрь 2023г. на срок полномочий	Директор	
10.	Подготовка, корректировка документов, устанавливающих организационную структуру СУОТ и ее функционирования	4 квартал 2023г., далее - в течение года по мере необходимости	Специалист по ОТ	
11.	Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, функционирования системы управления охраной труда, в том числе на собраниях работников, совещаниях руководителей и специалистов	Постоянно в течение года	Директор Специалист по ОТ	
12.	Контроль за разработкой, утверждением, изданием (тиражированием), пересмотром инструкций по охране	В течение года	Специалист по ОТ Заместители	

	труда для работников организации		по УВР и ВР	
13.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда, приобретение (изготовление) журналов регистрации инструктажей по охране труда, иных необходимых журналов и бланков для организации и функционирования СУОТ	В течение года по мере необходимости	Специалист по ОТ Зам.директора по АХЧ	
14.	Подготовка (корректировка) перечня профессий и работ, при поступлении на которые работник должен пройти предварительный медицинский осмотр (психиатрическое освидетельствование).	В течение года по мере необходимости	Специалист по ОТ	
15.	Подготовка поимённого списка лиц для проведения периодических медицинских осмотров.	Ежегодно	Зам. директора по кадрам	
16.	Разработка (пересмотр) перечней должностей и профессий работников для бесплатной выдачи СИЗ, дерматологических, смывающих и обезвреживающих средств	В течение года по мере необходимости	Специалист по ОТ	
17.	Обеспечение расследования и учета несчастных случаев на производстве и с обучающимися.	В течение года по мере необходимости	Директор Специалист по ОТ	
18.	Учета и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.	Февраль	Директор Специалист по ОТ	
19.	Размещение и корректировка на официальном сайте информации по результатам проведения СОУТ и иной информации о проводимых мероприятиях по улучшению условий труда и функционирования СУОТ	В течение года	Администратор сайта учреждения	
20.	Реализация законного права работодателя на возврат 20% взносов, ранее перечисленных в Фонд социального страхования (на проведение предупредительных мер по охране труда).	Ежегодно, до 01 августа	Специалист по ОТ	
21.	Целевое использование средств на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения	Ежегодно	Директор, Зам. директора по АХЧ	

	работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.			
22.	Расследование и учет профессиональных заболеваний.	В течение всего периода	Специалист по ОТ	
23.	Проведение мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда.	Ежегодно апрель-март	Зам. директора по ВР	
24.	Проведение комплексных и целевых обследований состояния условий труда на рабочих местах с составлением актов проверок и подведением итогов с целью осуществления образовательной деятельности в кабинетах и спортивных залах, с использованием оборудования и спортивных снарядов	Ежегодно, до 1 сентября	Члены комиссии, назначенные приказом директора	
25.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор Специалист по ОТ Зам. директора по АХЧ	
26.	Подготовка информации о выполнении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.	до 1 февраля до 1 августа	Специалист по ОТ Зам. директора по АХЧ	
2. Обучение охране труда				
27.	Организация и проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) СИЗ, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда	В течение всего периода согласно графику	Специалист по ОТ	
28.	Контроль и анализ за прохождением обучения по охране труда работников	Постоянно в течение года	Специалист по ОТ	
29.	Разработка (корректировка) программ инструктажей по охране труда	В течение года по мере необходимости		
30.	Проведение инструктажей для работников предприятия с целью присвоения I группы по электробезопасности (неэлектротехническому персоналу), в т. ч. разработка	В течение года согласно графику	Инженер-электрик	

	программы инструктажа.			
31.	Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, обучающими и тестируемыми программами	В течение года по мере необходимости	Специалист по ОТ Зам. директора по АХЧ	
32.	Повышение квалификации руководителей, специалистов по охране труда (в том числе участие в проводимых семинарах, вебинарах, конференциях и т. п. по вопросам охраны труда).	В течение всего периода согласно графику	Специалист по ОТ	
33.	Организация проведения и участие представителей организации в выставках, конкурсах, смотрях, тренингах, "круглых столах" по вопросам охраны труда	В течение года	Специалист по ОТ Зам. директора по ВР	
34.	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда	В течение года по мере необходимости	Специалист по ОТ	
35.	Обучение учащихя основам безопасности жизнедеятельности.	В течение всего периода согласно графику	Заместители по ВР и УВР	
36.	Организация систематического контроля за соблюдением норм и правил ОТ при проведении с обучающимися различных видов занятий и работ, проведении экскурсий и соревнований.	В течение всего периода	Заместители по ВР и УВР	
37.	Приобретение наглядных материалов, литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение уголков по охране труда	По мере необходимости	Зам. директора по АХЧ	
5. Организационно-технические мероприятия				
38.	Размещение в местах действия опасных и вредных производственных факторов знаков безопасности, плакатов, нанесение на оборудование сигнальных цветов (закупка знаков на самоклеящейся пленке).	В течение всего периода	Специалист по ОТ Зам. директора по АХЧ	
39.	Размещение производственного оборудования и	Ежегодно,	Зам. директора по АХЧ	

	<p>организация рабочих мест, обеспечивающих безопасность работников, в том числе внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация испытания диэлектрических средств индивидуальной защиты (перчатки, коврики, галоши и т. д.); - проведение работ по электробезопасности (проверка состояния заземления и изоляции электросетей, электрооборудования, проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требованиям электробезопасности); - периодическая проверка состояния ручного электроинструмента и электрооборудования для установления его пригодности к эксплуатации (с составлением актов проверок и браковки) 	август		
40.	Своевременная очистка воздуховодов, вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, рамуг, световых фонарей	Ежегодно, август	Зам. директора по АХЧ	
41.	Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью исключения или снижения до допустимых уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов	Постоянно	Зам. директора по АХЧ	
42.	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.	Ежегодно, август	Зам. директора по АХЧ	
43.	Контроль за обеспечением естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых	Постоянно	Зам. директора по АХЧ	

	помещениях, местах прохода работников			
44.	Организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений, перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников	В течение года по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ	
45.	Устройство и контроль за содержанием пешеходных дорог, тротуаров на территории организации в целях обеспечения безопасности работников	В течение года по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ	
46.	Проведение ремонтных работ с целью приведения зданий, сооружений, помещений к действующим нормам.	в летний период по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ	
47.	Размещение оборудования и организация рабочих мест (при необходимости перепланировка), обеспечивающие безопасность работников и обучающихся.	В течение года по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ	
48.	Проведение иных необходимых мероприятий и работ	По мере необходимости	Зам. директора по АХЧ	
4. Санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия				
49.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также психиатрических освидетельствований работников, для которых они являются обязательными	По мере необходимости, ежегодно - август	Зам. директора по кадрам	
50.	Предоставление работникам оплачиваемых дней для прохождения диспансеризации в соответствии с действующим законодательством (ст. 185.1 ТК РФ)	В течение года по заявлению работников	Зам. директора по кадрам	
51.	Содержание в соответствии с установленными нормами помещения для оказания медицинской помощи и обеспечение кабинетов аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи и соответствующий контроль за их содержанием	До 1 сентября каждого года, далее - постоянно в течение года	Зам. директора по АХЧ	
52.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений, контроль за их функционированием	Постоянно в течение года	Зам. директора по АХЧ	

53.	Обеспечение работников и обучающихся питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды, контроль за их функционированием	Постоянно в течение года	Зам. директора по АХЧ
5. Мероприятия по обеспечению СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами			
54.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты	Постоянно в течение года по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ Специалист по ОТ
55.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), проведение ремонта и замены	Постоянно	Зам. директора по АХЧ
56.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	В течение года по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ
57.	Надлежащее ведение личных карточек учёта выдачи СИЗ.	Постоянно	Специалист по ОТ
6. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта			
58.	<p>Реализация и контроль за мероприятиями, направленными на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организация участия работников в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях различного уровня, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО); – устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом; – развитие физкультурно-спортивного клуба, организованного в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы; – содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и 	<p>Постоянно в течение года</p> <p>Постоянно в течение года</p> <p>Постоянно в течение года</p> <p>Постоянно в течение года</p>	<p>Зам. директора по ВР</p> <p>Зам. директора по АХЧ</p> <p>Зам. директора по ВР</p> <p>Зам. директора по АХЧ</p>

	спортивных мероприятий.			
59.	Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе через профсоюзные организации в соответствии с коллективными договорами (отраслевыми соглашениями)	Постоянно в течение года	Зам. директора по ВР	
60.	Оказание содействия инициативам работников по пропаганде и ведению здорового образа жизни	Постоянно в течение года	Директор	