

От Работодателя:
Директор
МАОУ «Лицей «Ступени»»


Н.А. Морина
«14» 08 2023г.



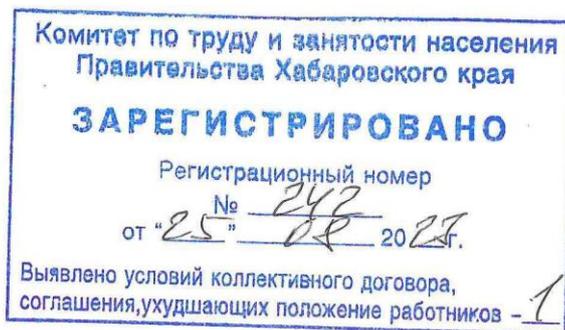
от Работников:
Председатель
представительного органа


О.В. Корякина
«14» 08 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
г. Хабаровск «Лицей «Ступени»»
(наименование организации)

на период с 18 августа 2023 года по 17 августа 2026 года



Термины, определения и сокращения, используемые в коллективном договоре:

Представитель(и) работников – лицо(а), избираемое(ые) работниками для представления их законных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представитель работодателя (работодатель) – руководитель организации или уполномоченное им лицо в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

Коллективный договор – настоящий коллективный договор.

ПВТР – правила внутреннего трудового распорядка.

Другое (указывается по согласованию сторон).

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей «Ступени» (далее – МАОУ «Лицей «Ступени»») Тюриной Натальи Алексеевны далее именуемый "Работодатель", и работниками в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя, председателя представительного органа, Корякиной Ольгой Владимировной, действующей на основании протокола общего собрания работников №1 от 12.08.2023г. (далее именуемый "Работники", вместе именуемые "стороны", и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Лицей «Ступени»»).

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Нормативные правовые акты, которыми руководствуются стороны:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

- Федеральным законом РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- 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»;

- иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен с целью установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и практической реализации принципов социального партнёрства, взаимной ответственности сторон коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

1.5. Условия коллективного договора обязательны для его сторон. Односторонний отказ от выполнения условий настоящего коллективного договора не допускается. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с работниками МАОУ Лицей "Ступени" не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в МАОУ Лицей "Ступени" могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.9. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, осуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязанностью исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.10. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, которые производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, или в порядке, установленном настоящим коллективным договором. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.11. Для урегулирования разногласий в ходе коллективным переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.

2.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.1.1 **Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.1.2. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 16 ТК РФ).

2.1.3. Сторонами трудовых отношений являются Работник и Работодатель (ст. 20 ТК РФ).

2.1.4. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.1.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Содержание трудового договора регламентируется. В трудовом договоре указываются обязательные и дополнительные условия.

2.1.6. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада работника, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в Трудовой договор.

Работодатель утверждает форму трудового договора с учетом мнения совета трудового коллектива.

2.1.7. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.8. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.1.9. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для работников, указанных в статьях 70 и 207 ТК РФ.

2.1.10. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника, не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.1.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника.

2.1.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии со статьями 77 и 81 ТК РФ.

2.1.13. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.1.14. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181.1 ТК РФ.

2.1.15. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.1.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. В первый день фактического начала работником работы, издать приказ о приеме его на работу с указанием занимаемой должности, условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, под роспись.

2.2.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных Сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.

2.2.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.2.4. В случае изменения организационных условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других структурных подразделениях.

2.2.5. Своевременно подавать документы в Пенсионный фонд для оформления пенсии работникам, у которых возникло право на льготную пенсию или досрочную пенсию по старости.

2.3. Общее собрание работников учреждения обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками-членами трудового коллектива.

2.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников-членов трудового коллектива, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросом.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 91 ТК РФ).

3.1.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.1.5. **Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

3.1.6. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих, допускаются с письменного согласия при наличии приказа Работодателя и согласования его с профкомом учреждения.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

3.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива.

3.1.8. Работодатель при необходимости вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительностью рабочего времени работника.

3.1.9. **Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

3.1.10. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска (ст. 107 ТК РФ).

3.1.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

3.1.12. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

3.1.13. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным зако-

ном или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ).

3.1.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.1.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466.

3.1.16. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который составляется не позднее 15 декабря текущего года и согласовывается с общим собранием работников учреждения.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.1.17. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие и праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

3.1.18. 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.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда запрещается (ст. 125 ТК РФ).

3.1.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

3.1.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Днем увольнения считается последний день отпуска.

3.1.22. Время осенних, зимних, весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды:

- педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охране учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени.

3.1.23. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 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.

3.2.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

3.2.3. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

3.2.4. Предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком в соответствии со статьями 255-256 ТК РФ, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, предусмотренные статьей 257 ТК РФ.

3.3. Общее собрание работников учреждения обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий Коллективного договора и Соглашений по охране труда.

3.3.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения.

3.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении Работников к работе в выходные и праздничные дни.

3.3.4. Контролировать выполнение Работодателем режима труда и отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.

3.3.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов общего собрания работников учреждения в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Система оплаты труда.

4.1.1. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников МАОУ «Лицей «Ступени»» и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) общего собрания работников Учреждения.

4.1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников Учреждения, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории города Хабаровска (ст.315 ТК РФ, Федеральный закон от 19.06.200 №82-ФЗ, Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 №38-П, Постановление администрации г. Хабаровска от 26.06.2019 №2042).

4.1.5. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

4.1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, нормативными правовыми актами Мэра города Хабаровска, а также с учетом мнения представителя работников.

4.1.7. В систему оплаты труда включаются:

- размеры должностных окладов;
- доплаты и надбавки компенсационного характера *(за работу в особых климатических условиях, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);*

- доплаты и надбавки стимулирующего характера *(выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, надбавки за выслугу лет, выплаты за профессиональное мастерство, квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «Заслуженный», «Народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам учреждению, выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, премии по итогам работы, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера).*

4.1.8. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также южных районах Хабаровского края (далее – в особых климатических условиях) осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

В организации применяется:

- размер районного коэффициента 30% ;

- размер процентной надбавки – до 30% (молодежи до 30 лет - 10% за 6 месяцев стажа работы, 20% за 1 год стажа работы, 30% за 1 год 6 месяцев стажа работы, сотрудникам старше 30 лет - 10% за 1 год стажа работы, 20% за 3 года стажа работы, 30% за 5 лет стажа работы).

Размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях, а также минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае (при его наличии).

4.1.9. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования.

4.1.10. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающие коэффициенты. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новой должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к должностному окладу за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

4.1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполнения объема работ.

4.1.12. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

4.1.13. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются педагогическим работникам с учетом установленной им учебной нагрузки.

4.1.14. Система оплаты труда, в том числе размеры выплат стимулирующего характера, размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников организации.

4.1.15. Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), размеры и наименование выплат компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре с работником. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.1.16. Заработная плата выплачивается работнику ежемесячно. Установленная заработная плата выплачивается работнику независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы и года.

Выплата заработной платы работникам производится не реже двух раз в месяц – первая часть заработной платы за месяц и окончательный расчет (основная часть) через МУ «Централизованная бухгалтерия учреждений образования», за первую половину месяца 16 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 1 числа месяца, следующего

за расчетным по заявлению работника переводить в кредитную организацию на его лицевой счет.

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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*статья 136 ТК РФ*).

4.1.17. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

4.1.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.1.19. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системы оплаты труда виды выплат, применяемые у Работодателя, независимо от источников этих выплат.

4.1.20. За работниками, направленными на медицинский осмотр сохраняется заработная плата на все время освобождения от работы (ст.ст.185, 213 ТК РФ).

4.1.21. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в 1,5 размере, за последующие часы – в 2 размере (*не менее размеров, установленных статьей 152 ТК РФ*). По желанию работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (*статья 152 ТК РФ*).

4.1.11. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 20 % процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях (*статья 154 ТК РФ*).

4.1.12. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ и оплачивается:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

2.2. Нормирование труда

2.2.1. Система нормирования труда определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.2.2. После принятия мер по изменению организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов нормы труда в учреждении могут быть

пересмотрены в установленном законодательством порядке. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (*статья 74 ТК РФ*).

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. **Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально - экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно- профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ).

5.1.2. **Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

5.1.3. **Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст. 209 ТК РФ).

5.1.4. **Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

5.1.5. **Средства индивидуальной и коллективной защиты работников** - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (ст. 209 ТК РФ).

5.1.6. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст. 212 ТК РФ), а Работник обязан соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

5.1.7. Все Работники образовательного учреждения обязаны проходить медицинские осмотры в целях охраны здоровья, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302-н. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

5.1.8. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ).

5.1.9. Работодатель обязан, в соответствии со статьей 76 ТК РФ, отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.1.10. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 76 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

5.2.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 423-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.2.3. Со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками проводить обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций.

5.2.4. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников по охране труда до начала учебного года.

5.2.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.2.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя, в соответствии со статьей 221 ТК РФ.

5.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.2.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за со-

блюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

5.2.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ, и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

5.2.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.2.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.

5.2.13. Своевременно обновлять и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения совета трудового коллектива.

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

5.2.15. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены общего собрания работников учреждения.

5.2.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

5.2.17. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

5.2.18. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.2.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Общее собрание работников учреждения обязуется:

5.3.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов общего собрания работников учреждения на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

5.3.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с Работодателем в рамках социального партнерства.

5.3.3. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на Работодателя и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

5.3.4. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

5.3.5. Принимать участие в лицензировании учреждения, добиваться приведения рабочих мест в соответствие с санитарными нормами и требованиями охраны труда и техники безопасности.

5.3.6. Осуществлять анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности работников, не реже 1 раза в год разрабатывать совместные с администрацией меры по ее снижению

5.3.7. Вовлекать работников в систематические занятия физкультурой.

5.3.8. Принимать активное участие в пропаганде здорового образа жизни, профилактике табакокурения, наркомании, токсикомании в свете требований Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

5.3.9. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

5.3.10. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

Раздел 6. Гарантии в области занятости

6.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

6.1.1. Работодатель и общее собрание работников учреждения совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

6.1.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием совета трудового коллектива.

6.1.3. Критериями массового высвобождения работников для учреждения является ликвидация учреждения.

6.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за один год до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под расписку;
- выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в размере в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

6.2.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

6.2.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать общему собранию работников учреждения о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в

течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками, принятых мерах к трудоустройству.

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств учреждения меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

6.2.4. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в других местностях;

- с учетом мнения общего собрания работников учреждения вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест.

6.2.5. Содействовать (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

6.2.6. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию, или переобучать за счет собственных средств.

6.3. Общее собрание работников учреждения обязуется:

6.3.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

6.3.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

6.3.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

6.3.4. Рассматривать в установленные законодательством сроки вопросы, связанные с увольнением членов трудового коллектива по вынесению мотивированного мнения.

Раздел 7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ).

7.1.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и другими федеральными законами (ст. 164 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. В пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения предусматривать средства на премирование работников, на оказание материальной помощи.

7.2.2. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование. Своевременно перечисляет страховые взносы в ПФР в размере определенном законодательством.

7.2.3. В установленный срок представлять органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным Законом от 01.04.1996 г. № 27 ФЗ

«Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

7.2.4. Передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в учреждении, копию сведений, представленных в орган ПФР для включения их на индивидуальный лицевой счет.

7.2.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.2.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.

7.2.7. Предоставлять **при наличии средств** свободные оплачиваемые дни в следующих случаях:

- бракосочетание работника - 4 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников работника - 3 календарных

дня.

7.2.8. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск по заявлению работника без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет,
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

7.3. Общее собрание работников учреждения обязуется:

7.3.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 8. Обеспечение нормальных условий деятельности общего собрания работников учреждения.

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. Представителями работников в социальном партнерстве являются: совет трудового коллектива, или **иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ** (ст. 29 ТК РФ).

8.1.2. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет совет трудового коллектива. (ст. 29 ТК РФ).

8.1.3. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением

ем, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие представители (ст. 29 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Рассматривать представления общего собрания работников учреждения о выявленных нарушениях законов, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению с сообщением об этом общему собранию работников учреждения (ст. 22 ТК РФ).

8.2.2. Создавать условия, обеспечивающие деятельность общего собрания работников учреждения, в соответствии со статьей 377 ТК РФ:

- безвозмездно предоставлять помещение для проведения заседаний, хранение документов;
- предоставлять возможность размещения информации;
- предоставлять средства связи, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы.

8.2.3. Работодатель с учетом мнения общего собрания работников учреждения рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- запрещение работы в выходные и праздничные дни;
- разделение рабочего времени на части;
- очередность представления отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности.

8.3. Общее собрание работников учреждения обязуется:

8.3.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально- трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

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

8.3.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

8.3.4. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.3.5. Предоставлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.3.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

8.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

8.3.8. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

8.3.9. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу в учреждении.

Раздел 9. Контроль за соблюдение коллективного договора

9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

9.1.2. 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).

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Включать представителей общего собрания работников учреждения в коллегиальные органы управления организацией.

9.2.2. Предоставлять общему собранию работников учреждения информацию по следующим вопросам:

- экономического положения организации;
- реорганизации, изменении организационно-правовой формы или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.2.3. Не препятствовать осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

9.2.4. Обеспечивать участие представителей общего собрания работников учреждения в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

9.2.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с общим собранием работников учреждения.

Раздел 10. Особенности регулирования труда педагогических работников

10.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется на основе квалификационной характеристики работников образования, утверждённой приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н в составе раздела «Квалификаци-

онные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС). В разделе ЕКС «Требования к квалификации» определены необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документом об образовании, а также требования к стажу работы.

Требования к квалификации директора образовательного учреждения: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Требования к квалификационной категории заместитель руководителя образовательного учреждения: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогической должности не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Требования к квалификации учитель: высшее Профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Требования к квалификации библиотекарь: высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование без предъявления требований к стажу работы.

Требования к квалификации педагога дополнительного образования: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

Требования к квалификации преподавателя-организатора ОБЖ: высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет.

Требования к квалификационной категории социального педагога высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

Требования к квалификационной категории учителя-логопеда, учителя-дефектолога: высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы.

Требования к квалификационной категории педагог-психолог: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы.

10.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие судимость;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, федеральным органом исполнительной власти, (ст. 331 ТК РФ)

Раздел 11. Подготовка и дополнительно профессиональное образование работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

11.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

11.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

11.3. Работодатель обязуется:

11.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

11.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

11.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

11.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

11.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 и ст. 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

11.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляемых образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276.

Раздел 12. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

12.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав представителей общего собрания работников учреждения или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.3. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

12.4. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Прошнуровано, пронумеровано и

скреплено печатью *дд/глад-*

дд/глад-

Директор

МАОУ «Лицей «Ступени»»

Н.А. Тюрина

