

**«КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВА-
ТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ Г. ИРКУТСКА ЛИЦЕЙ №1
на 01.12.2020-01.12.2023 годы»**

664043 г.Иркутск,
ул.Воронежская,2
т. (3952) 30-76-14

списочная
численность работников- 78 человека

Дата подписания
коллективного договора
«01» декабря 2020 г.

От работодателя
Директор МБОУ
г. Иркутска Лицей № 1

В.И. Четвертаков
тел. (3952) 30-76-14



От работников
Представитель работников МБОУ
г. Иркутска Лицей № 1

/А.И. Пономарева/
тел. (3952) 30-76-14

город Иркутск



I. Общие положения

Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора Четвертакова Вячеслава Ивановича и работники лицея в лице представителя работников Пономаревой Александры Игоревны.

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников лицея, а так же дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников.

Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально - трудовой сфере, осуществляются на основе ведения коллективных переговоров.

II. Трудовой договор и гарантия занятости.

Работодатель обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя:

- Уставом лицея;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.2. В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации заключать трудовые договоры с работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора) в двух экземплярах и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием лицея.

В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если - работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

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

2.3. При заключении срочного трудового договора указывать в нем обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Допускать изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

2.5. При сокращении численности или штата работников помимо категории работников, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют:

- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы (23-24 года), необходимого для назначения досрочной трудовой пенсии по старости;
- работники, достигшие возраста 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины, до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

2.6. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной Типовым положением об общеобразовательном учреждении;
- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида - до достижения им возраста 18 лет);

III. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

3.1. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан кроме соблюдения санитарно-гигиенических норм исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических

работников не являются. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации, имеющим учебную нагрузку не более 23 часов в неделю.

3.2. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск с письменного согласия работников. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов (групп). По желанию работников сохранять для них преемственность преподавания предметов в классах.

3.3. Разрабатывать график сменности работников лицея (лаборантов, уборщиков служебных помещений, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.); знакомить работников с графиком не позднее чем за месяц до его введения.

3.4. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. В соответствии со ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Помимо случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, привлечение к работе в указанные дни допускается с письменного согласия работника а именно:

- при проведении общелицейских и классных культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий;
- во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.6. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха, в частности в ближайшее каникулярное время.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

IV. Отпуск.

Работодатель обязуется:

4.1. В соответствии со ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодно не позднее 15 декабря разрабатывать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

4.2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника работодателем о начале отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.

4.3. Отзывать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4. В соответствии со ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, работающим в учреждении оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

4.5. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

4.6. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведённой в соответствии с действующим законодательством.

4.7. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством:

- работникам с ненормированным рабочим днем - не менее 3 календарных дней.

Перечень профессий, которым предусмотрен ненормированный рабочий день:

- директор;
- заместитель директора по учебно – воспитательной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по хозяйственной работе;
- главный бухгалтер.

4.8. Предоставлять работникам, по письменному заявлению, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим 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.

4.9. Предоставлять по письменному заявлению работника дополнительные отпуска (сверх установленных законодательством), исчисляемые в календарных днях (без сохранения заработной платы):

- за достижение высоких показателей в труде - 1-2 календарных дня;
- за выполнение особо важного (особо сложного) задания- 1 -2 календарных дня;
- за звание «Заслуженный учитель»- 2 календарных дня,
- за звание «Ветеран труда»- 1-2 календарных дня;
- за каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы -1-2 календарных дня;
- в связи с юбилейными датами рождения (например: 50,55, 60 лет) - 1 календарный день;
- за работу без больничных листов- 2 календарных дня.

4.10. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для решения семейных и социально - бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника - до 5 календарных дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника - до 5 календарных дней;
- работнику-отцу в связи с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию 2-3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- в связи с похоронами родных и близких - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам - до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим родителям и женам (мужей) 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.

4.11. В соответствии со ст. 115 Трудового кодекса РФ предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск - продолжительностью 28 календарных дней;

в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 (ред. От 07.04.2017г.) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», педагогическим работникам - ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

в соответствии со ст. 14 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 года №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» предусмотрены дополнительные отпуска для лиц, работающих и проживающих в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, продолжительностью 8 календарных дней.

Представитель работников обязуется:

4.12. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников лица по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

4.14. Проводить переговоры и консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы лица; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников лица.

4.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора. Требовать от работодателя устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений коллективного договора. Работодатель в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

4.16. Консультировать работников по вопросам трудового законодательства, другим социально - экономическим вопросам, по вопросам принятия и соблюдения в лице коллективного договора, локальных нормативных актов.

4.17. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

V. Оплата и нормирование труда.

Работодатель обязуется:

5.1. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации перечислять заработную плату работнику безналично, путем перечисления работнику на его бан-

ковский счет, указанный в заявлении. Выплату заработной платы работникам МБОУ г. Иркутска Лицей №1 за текущий месяц осуществлять 2 раза в месяц:

- 30-го числа текущего месяца выплата заработной платы за первую половину месяца;

- 15-го числа месяца, следующего за расчетным выплата заработной платы за вторую половину месяца.

Выплату заработной платы работникам МБОУ г. Иркутска Лицей №1 из числа несовершеннолетних за текущий месяц осуществлять 2 раза в месяц:

- 30-го числа текущего месяца выплата заработной платы за первую половину месяца;

- 15-го числа месяца, следующего за расчетным выплата заработной платы за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня».

5.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

5.3. Выплачивать заработную плату за время отпуска, в том числе учебного, не позднее чем за три дня до его начала.

5.4. Сохранять среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (по правилам ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.6. С учетом требований постановления администрации г. Иркутска от 11.09.2019 г. № 031-06-717/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных, казённых, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска», в целях повышения оплаты труда молодых специалистов из числа педагогических работников, привлечения их и закрепления для работы в муниципальных образовательных учреждениях г. Иркутска установить повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 30 лет включительно, поступившим на работу в муниципальные учреждения после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего профессионального образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения.

Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется:

- в первый год работы - в размере 0,4 от минимального размера должностного оклада, утвержденного муниципальными правовыми актами города Иркутска, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

- во второй год работы - в размере 0,24 от минимального размера должностного оклада, утвержденного муниципальными правовыми актами города Иркутска, на основе отне-

сения занимаемых ими должностей к ПКГ.

- в третий год работы - в размере 0,16 от минимального размера должностного оклада, утвержденного муниципальными правовыми актами города Иркутска, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

В случае выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой штатной должности педагогического персонала молодым специалистам МОО устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному размеру должностного оклада, утвержденному муниципальными правовыми актами города Иркутска, на основе отнесения дополнительно занимаемой должности к ПКГ. Выплаты по повышающему коэффициенту в данном случае производятся пропорционально объему выполняемой работы.

5.7. Осуществлять компенсационные и стимулирующие выплаты, премирование работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Иркутска Лицей № 1» утвержденного приказом директора МБОУ г. Иркутска Лицей № 1 от 16.09.2019 г. № 112/2.

Осуществлять оказание материальной помощи в соответствии с «Положением о социальных выплатах работникам МБОУ г. Иркутска Лицей № 1», утвержденного приказом директора МБОУ г. Иркутска Лицей № 1 от 16.09.2019 г. № 112/2.

5.8. Применять почасовую оплату труда за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

5.9. Оплату труда руководящих и других работников за преподавательскую работу, выполняемую в лицее без занятия штатной должности производить дополнительно на условиях и по ставкам на основе системы оплаты труда (СОТ), предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

5.10. За время работы в период каникул, а также в период летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату труда педагогических работников производить из расчета полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

5.11. В соответствии со ст. 285 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры"

Установить следующие особенности работы по совместительству педагогических работников:

- указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

- продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

- для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

Лицам, работающим в учреждении по совместительству, оплату труда производить с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Представитель работников обязуется:

5.12. Контролировать правильность установления должностных окладов (тарифных ставок), своевременную выплату заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций. Требовать устранения выявленных нарушений.

VI. Улучшение условий охраны труда.

Работодатель обязуется:

6.1. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

6.2. Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

6.3. Кроме вводного инструктажа по охране труда, проводится первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

6.4. Работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

6.5. Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в лице локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда.

6.6. Своевременно обучить и проинструктировать по охране труда работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве и в учебно-воспитательном процессе.

6.7. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

6.8. За счет собственных средств обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами «Нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам лицей» утвержденными приказом директора МБОУ г. Иркутска Лицей №1 от 10.04.2018г. № 58/4.

6.9. За счет собственных средств обеспечить работников смывающимися и обезвреживающимися средствами в соответствии с установленными нормами «Нормами бесплатной выдачи работникам МБОУ г. Иркутска Лицей № 1 смывающих и обезвреживающих средств», утвержденными приказом директора МБОУ г. Иркутска Лицей №1 от 10.04.2018г. № 58/4.

6.10. За счет собственных средств МБОУ г. Иркутска Лицей № 1 проводить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников лицея.

6.11. Проводить специальную оценку условий труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;

- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

6.12. Ежегодно проводить все запланированные работы по подготовке лицея к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

6.13. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения лицея для осуществления общественного контроля членам комиссии по охране труда.

6.14. Создать комиссию по охране труда в лицее, разработать на основе рекомендаций Министерства труда РФ и ввести в действие соответствующее Положение о комиссии утвержденное приказом директора МБОУ г. Иркутска Лицей №1 от 03.10.2016г. 111/1.

6.15. Ввести в действие Положение об административно-общественном контроле по охране труда в лицее, утвержденное приказом директора МБОУ г. Иркутска Лицей №1 от 03.10.2016г. 111/1.

6.16. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на собрании работников лицея вопросы состояния условий труда в учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

6.17. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

6.18. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности лицея к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

6.19. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в учреждении, не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами необходимыми средствами индивидуальной

защиты, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок.

Представитель работников обязуется:

6.20. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

6.21. Обеспечивать общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в лицее в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами.

6.22. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности лицея к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

6.23. Обеспечивать сбор предложений от работников лицея по вопросам улучшения условий, охраны труда для включения их в коллективный договор, в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

VII. Иные социально-трудовые льготы и гарантии.

Работодатель обязуется:

7.1. Создавать работникам, проходящих профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

7.3. Содействовать обеспечению работников, имеющих детей дошкольного возраста местами в детских дошкольных учреждениях.

7.4. Организовать горячее питание работников на базе лицейской столовой из непосредственных средств работников МБОУ г. Иркутска Лицей №1.

7.5. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днём учителя. Новым годом, 8 марта, 23 февраля и др. за счет собственных средств МБОУ г. Иркутска Лицей №1

7.6. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности учреждения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

VIII. Гарантии деятельности представителя работников

Работодатель обязуется:

8.1. Признает Пономареву Александру Игоревну, как представителя работников лицея, уполномоченного на то общим собранием работников.

8.2. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально – трудовые права и интересы

Прошито и пронумеровано

« 13 » (ТРИНАДЦАТЬ)

листов

Директор МБОУ г. Иркутска Лицей № 1

В.И. Четвертаков

« » 20

