

От Работодателя:

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
лицей № 1 города Южно-Сахалинска

Директор

07 марта 2017 г.



И.М.Тарасенко

От работников:

Представитель работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
лицей № 1 города Южно-Сахалинска

07 марта 2017 г.

Т.Н.Ионина

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
лицей №1 города Южно-Сахалинска
(МБОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска)
на период с 25 января 2017 года по 24 января 2020 года

2017 год
г. Южно-Сахалинск

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей №1 города Южно-Сахалинска (МБОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска)
на период с 25 января 2017 года по 24 января 2020 года

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей №1 города Южно-Сахалинска (сокращенное наименование – МБОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска) (далее- Лицей), являющееся Работодателем, в лице директора Тарасенко Игоря Михайловича, действующего на основании Устава, и работники Лицея, в лице представителя Иониной Тамары Николаевны, председателя профсоюзного комитета МБОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска, действующего на основании протокола общего собрания работников Лицея от 01 марта 2017 года № 2 (далее - профорган), в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 9.2 Коллективного договора Лицея на период с 25.01.2017 по 24.01.2020 (далее- коллективный договор), заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении следующих изменений и дополнений в коллективный договор:

1. Раздел «II. Формы, системы и размеры оплаты труда» изложить в следующей редакции:

II. Оплата труда

2.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда.

2.3. Оплата труда в Лицее осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей №1 города Южно-Сахалинска (далее - Положение о системе оплаты труда), утвержденным приказом директора Лицея от 24.04.2015 № 88-ОД по согласованию с профорганом, разработанным на основании постановления администрации города Южно-Сахалинска от 11.03.2015 № 592-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск» (вместе с «Примерным положением о порядке присвоения классов квалификации водителям автомобилей», «Порядком установления надбавки за выслугу лет педагогическим работникам»).

2.4. Заработная плата работников Лицея за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам директором Лицея на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Оклады профессий рабочих Лицея устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.6. При приеме на работу на конкретную должность в обязательном порядке учитывается уровень профессиональной подготовки работника, установленный требованиями к квалификации по этой должности, удостоверяемый документом об образовании.

В трудовом договоре указывается трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым 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.

Если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения Работодателем (статья 195.3 ТК РФ).

2.7. Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Лицея (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Комиссия создается в Лицее в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для Работодателя и действует на основании Положения об аттестации работников МБОУ Лицей №1 г. Южно-Сахалинска, утвержденного приказом директора Лицея от 22.01.2016 № 12-ОД.

2.8. Условия оплаты труда работников Лицея, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Лицея.

2.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.10. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.11. Локальные нормативные акты Лицея по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профоргана.

2.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Лицея.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом Лицеем с педагогическим работником.

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

2.14. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной

нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.15. Коллективного договора.

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

2.16. Работодатель обязан уведомлять педагогических работников до ухода в ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск об объеме их учебной нагрузки на новый учебный год путем ознакомления с приказом.

2.17. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю (в год)) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудовыми затратами по обеспечению образовательного процесса.

Выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса (далее - дополнительные выплаты) включают в себя выплаты, связанные с:

- классным руководством;
- проверкой тетрадей, письменных работ;
- заведованием кабинетами;
- руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- другими видами дополнительной работы.

При установлении дополнительных выплат учитывается уровень реализуемой общеобразовательной программы, преподаваемого предмета, наполняемости класса и других аналогичных показателей.

Конкретные размеры выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса устанавливаются локальным нормативным актом Лицея с учетом мнения представительного органа работников Лицея – профоргана.

Конкретные размеры выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса устанавливаются Положением о премировании работников Лицея, утвержденного приказом директора Лицея от 11.01.2016 № 3-ОД, по согласованию с профорганом.

2.18. Департамент образования устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Лицея (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Лицея.

2.19. Размеры должностных окладов заместителей директора Лицея устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада директора Лицея.

2.20. Работникам Лицея устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.21. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Лицея, работы отдельных работников и устанавливается в сумме значений по основаниям:

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента специфики работы	Значение соответствующего основания
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям	0,2
2.	За работу специалистам в психолого-педагогической комиссии	0,2
3	За работу в Лицее педагогическим работникам, а также специалистам и руководителям Лицея, деятельность которых непосредственно связана с образовательным процессом	0,15

В Лицее с учетом мнения профоргана утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы:

I. За работу специалистам в психолого-педагогической комиссии
Наименование должности:
педагог-психолог
социальный педагог
II. За работу педагогическим работникам, а также руководителям Лицея, деятельность которых непосредственно связана с образовательным процессом
Наименование должности:
заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе
учитель
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
педагог дополнительного образования
педагог организатор
социальный педагог
методист
педагог-психолог
педагог-библиотекарь
инструктор по физической культуре

2.22. Повышающий коэффициент квалификационной категории к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационные категории	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,40
Первая категория	0,30
Вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент квалификационной категории устанавливается работникам, занимающим должности, по которым им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификационной категории не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное категорирование.

2.23. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Лицея, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Начальник хозяйственного отдела	0,55

2.24. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

2.25. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в зависимости от типа учреждения:

Тип образовательного учреждения	Размер коэффициента
общеобразовательные учреждения (основного общего; среднего (полного) общего образования)	0,10

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы.

2.26. Заместителям директора Лицея устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент масштаба управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Лицея и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным пунктом 2.21 Коллективного договора.

Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления	Размер коэффициента
общеобразовательные учреждения (основного общего; среднего (полного) общего образования)	701 до 900	0,20

2.27. С учетом условий труда заместителям директора Лицея к должностному окладу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.29 Коллективного договора.

2.28. Руководитель обязуется:

2.28.1. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме каждые полмесяца в следующие дни: за первую половину месяца - 27 числа текущего месяца; за вторую половину отработанного месяца - 12 числа следующего месяца, в месте выполнения работы, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в кредитной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.28.2. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, согласно Соглашению о минимальной заработной плате в Сахалинской области, подписанному между Правительством

Сахалинской области, областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Сахалинской области.

2.28.3. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в Лицее), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профорганом Лицея.

2.28.4. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки по форме, утвержденной с учетом мнения профоргана.

2.28.5. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

2.28.6. Не допускать задолженности по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, территориальные фонды обязательного медицинского страхования.

2.28.7. Обеспечить гарантии работнику по уплате и предоставлению Работодателем информации об исчисленных, удержанных и перечисленных им дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц, а также о взносах Работодателя, уплаченных за счет собственных средств, в случае их уплаты в пользу работников.

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

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

2.28.9. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

2.29. Работникам Лицея устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.29.1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;

2.29.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

2.30. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.31. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра): сторожам (вахтерам).

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.32. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

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.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим

2.33. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

2.34. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 2.29 настоящего Коллективного договора, исчисляются исходя из установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.21 установлен коэффициент специфики работы - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

2.35. Работникам Лицея устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.35.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- молодым специалистам;

2.35.2. надбавка за выслугу лет педагогическим работникам;

2.35.3. надбавка за стаж непрерывной работы;

2.35.4. премиальные выплаты по итогам работы:

1) премия по итогам работы (за месяц, год),

2) премии за выполнение особо важных и срочных работ;

2.36. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту здания 2, 4 разрядов в размере 40 процентов оклада.

2.37. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%.

2.37.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Лицее на должностях педагогических работников.

2.37.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 2.27.4, 2.27.5 пункта 2.37 настоящего Коллективного договора.

2.37.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Лицее. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.37.4 пункта 2.37 настоящего Коллективного договора.

2.37.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания

образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Лицее по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.37.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.38. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 2.37 Коллективного договора.

2.39. Руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей, работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в Лицее в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за стаж непрерывной работы в Лицее устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в Лицее выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Лицее.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в Лицее в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа директора по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в Лицее производится в календарном порядке.

2.40. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда на основании приказов директора.

Конкретные размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о премировании работников Лицея, утвержденным приказом директора Лицея от 11.01.2016 № 3-ОД.

2.41. Заместителям руководителя Лицея устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 2.35 Коллективного договора.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные заместителям директора Лицея, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

2.42. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.35 Коллективного договора, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.21 установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

2.43. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.44. Лицей может использовать экономию фонда оплаты труда для осуществления единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Лицея предусматриваются единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием со дня рождения) – 1 000 рублей;

- к государственным праздникам: День защитника Отечества- 23 февраля, Международный женский день – 8 марта, День учителя- 5 октября; Дню Лицея- 19 октября;

- в связи с награждениями (поощрениями), ведомственными наградами:

- Лицея – 1000 рублей;

- департамента образования администрации города Южно-Сахалинска, администрации города Южно-Сахалинска, Городской Думы города Южно-Сахалинска - 1500 рублей;

- министерства образования Сахалинской области - 2 000 рублей;

- Министерства образования и науки Российской Федерации - 3 000 рублей.

Выплата единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

2. Раздел «III. Выплата пособий, компенсаций» изложить в следующей редакции:

III. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Возмещение расходов, связанных с переездом к новому месту жительства, при расторжении трудового договора

3.1. Работодатель обязуется оплачивать один раз в два года стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) на основании Решения городского Собрания города Южно-Сахалинска от 25.05.2005 № 919/108-05-2 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Сахалинской области и работающих в организациях, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования «Город Южно-Сахалинск».

Право на компенсацию расходов по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Лицее, финансируемого за счет средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск».

В дальнейшем у работника возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в Лицее, начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

В стаж работы, дающий право на получение компенсационных выплат, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных федеральным законодательством;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа. При возникновении права за следующий двухлетний рабочий период, неиспользованное право за предыдущий период утрачивается.

3.2. За счет средств Работодателя работнику Лицея и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачиваются:

- стоимость проезда по фактическим расходам, но не свыше тарифов:

на воздушном транспорте - по тарифам экономического класса;

на железнодорожном транспорте - по тарифам купейного вагона скорого поезда либо скоростного поезда экономического класса;

водным транспортом - в каютах 5 - 7 групп на судах морского флота и в каютах 1 и 2 категорий на судах речного флота;

по шоссе и грунтовыми дорогами - на автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси).

Возмещение расходов работнику, связанных с переездом к новому месту жительства, осуществляется при следующих условиях:

стаж работы в организациях, финансируемых из местного бюджета, - не менее 3 лет, за исключением случаев переезда, связанных с расторжением трудового договора (служебного контракта) в связи со смертью работника;

переезд к новому месту жительства осуществлен не позднее шести месяцев со дня расторжения трудового договора с Лицеем;

Лицей - последнее основное место работы работника перед переездом на новое место жительства;

заявление на компенсационные выплаты, связанные с переездом, представлено работником, а в случае смерти работника - членами его семьи до момента прекращения трудовых отношений.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику только по основному месту работы.

3. Раздел «V. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков» изложить в следующей редакции:

V. Рабочее время и время отдыха,

включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков

5.1. Режим рабочего времени Лицея определяется локальным нормативным актом, утвержденного приказом директора Лицея по согласованию с профсоюзом.

С учетом специфики работы Лицея работникам устанавливается 6-дневная рабочая неделя, за исключением учебно-вспомогательного персонала, для которых может устанавливаться пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье, на основании трудовых договоров.

Общим выходным является воскресенье.

5.2. Продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю, за исключением лиц, указанных в пунктах 5.3, 5.4 настоящего Коллективного договора.

5.3. Для женщин, работающих в Лицее, устанавливается сокращенная 36- часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ) с учетом учебной нагрузки.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам определяется с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.5. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников Лицея.

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

5.6. Дежурство педагогических работников по Лицею должно начинаться не менее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между Работодателем и работником; по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.8. Суммированный учет рабочего времени вводится для сторожей (вахтеров), когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период - квартал не превышала нормального числа рабочих часов, на основании приказа директора.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 113 ТК РФ).

5.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, в соответствии с пунктом 1 раздела III Приложения к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», согласно которому продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогических работников.

5.12. Работникам устанавливается в качестве компенсации за работу и проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ).

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профоргана не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление отпуска, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работников в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Отпуск в отношении вновь принятых работников предоставляется по их заявлениям без внесения изменений в график отпусков.

5.14. Работодатель обязуется предоставлять:

5.14.1. работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению: работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранений, контузий или увечий, 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами;

5.14.2. педагогическим работникам следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации;

5.14.3. педагогическим работникам Лицея длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Правом на длительный отпуск обладают педагогические работники, имеющие стаж непрерывной преподавательской работы не менее 10 лет. Право на такой отпуск может возникнуть только по истечении каждого последующего десятилетия.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное

управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Лицея.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления с указанием времени предоставления, продолжительности отпуска и в случае положительного решения оформляется приказом директора Лицея.

Длительный отпуск не может быть разделен на части.

Длительный отпуск может быть предоставлен, в том числе, в следующих случаях:

- по болезни;
- для укрепления здоровья, при наличии подтверждающих медицинских документов;
- для творческой работы по специальности;
- для написания и подготовки к защите дипломных работ, кандидатских диссертаций, научной работы.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску работника.

В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданско-правовому договору, если данная работа является педагогической.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за проработанный год, и не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж педагогической работы, учитываемой при аттестации педагогического работника и при назначении стимулирующих выплат.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, листок нетрудоспособности выдается со дня окончания указанного отпуска в случае продолжающейся временной нетрудоспособности, в соответствии с пунктом 22 Приказа Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности».

Педагогическим работникам, работающим в Лицее на условиях внешнего совместительства, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по соглашению сторон может предоставляться отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещенной работе при условии, если это отрицательно не скажется на деятельности Лицея. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Педагогический работник не может быть уволен с работы по совместительству в случае, если ему предоставлен длительный отпуск по основному месту работы.

Длительный отпуск не может быть предоставлен педагогическому работнику с последующим увольнением.

Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если работник прервал его раньше установленного срока.

Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия. Однако он имеет право прервать длительный отпуск, предупредив об этом администрацию Лицея не позднее, чем за 3 календарных дней до выхода на работу.

Педагогическим работникам Лицея длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы на весь период предоставленного длительного отпуска.

5.15. Работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время: педагогическим работникам (одновременно с обучающимися, в том числе во время перерывов между занятиями); сторожам (вахтерам).

Время отдыха и питания для других работников устанавливается локальным нормативным актом и не должно быть менее 30 минут.

5.16. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья, при этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 30 календарных дней.

4. Раздел «VI. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи. Экологическая безопасность и охрана здоровья работников. Оздоровление и отдых работников и членов их семей» дополнить пунктом 6.6 в следующей редакции:

6.6. Обязанности работника в области охраны труда:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).

5. Раздел «VII. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением» изложить в следующей редакции:

VII. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. предоставлять согласно статьям 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и Работодателем в письменной форме, с финансированием обучения за счет средств Работодателя.

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьями 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ;

7.1.2. при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

6 Раздел «VIII. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон; обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников; порядок информирования работников о выполнении Коллективного договора» изложить в следующей редакции:

VIII. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон; обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников; порядок информирования работников о выполнении Коллективного договора

8.1. Профорган осуществляет в установленном порядке контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);
- перечислением страховых взносов;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- своевременностью представления Работодателем в Пенсионный фонд достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников; работой комиссии Лицея по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

8.2. Работодатель с учетом мнения профоргана рассматривает вопросы, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление систем оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

Работодатель, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему профоргану для мотивированного мнения по проекту (ст. 372 ТК РФ).

8.3. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

8.4. Работодатель обязан предоставить профоргану безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой

работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

8.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профоргана на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.7. Председатель профоргана и его заместитель могут быть уволены по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ

8.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профоргана, в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

8.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профорган представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % .

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка выплаты денежных средств по вине Работодателя не допускается.

8.10 Работодатель обязан:

- не допускать задолженности по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, территориальные фонды обязательного медицинского страхования.

- обеспечить гарантии работникам по уплате и предоставлению Работодателем информации об исчисленных, удержанных и перечисленных им дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц, а также о взносах Работодателя, уплаченных за счет собственных средств, в случае их уплаты в пользу работников.

8.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Лицея

8.12. Работодатель осуществляет реализацию мероприятий по выполнению положений Коллективного договора и отчитывается о его выполнении на общем собрании работников Лицея не реже 2-х раз в год.

8.13. Профорган отчитывается о результатах контроля по выполнению Работодателем Коллективного договора на общем собрании работников Лицея не реже 2-х раз в год.

7. В разделе «IX. Заключительные положения» пункт 9.1 изложить в следующей редакции:

9.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 25.01.2017.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

8. «Приложение № 1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» изложить в следующей редакции (прилагается).

9. «Приложение № 2 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» изложить в следующей редакции (прилагается).

10. Настоящие Изменения и дополнения к Коллективному договору вступают в силу с момента подписания его сторонами, распространяются на правоотношения сторон, возникшие с 25.01.2017, и являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

От Работодателя:Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
лицей № 1 города Южно-Сахалинска
Директор_____
И.М.Тарасенко

07 марта 2017 г.

От работников:Представитель работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения лицей № 1 города Южно-Сахалинска_____
Т.Н.Ионина

07 марта 2017 г.

НОРМЫ**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Лицея, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением**

(в соответствии с пунктами 19, 23, 39, 66, 135, 163, 171 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»)

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

66.	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
135.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2, 4 разрядов	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
163.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
171.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

От Работодателя:Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
лицей № 1 города Южно-Сахалинска
Директор

И.М.Тарасенко

07 марта 2017 г.

От работников:Представитель работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
лицей № 1 города Южно-Сахалинска

Т.Н.Ионина

07 марта 2017 г.

**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

(в соответствии с пунктами 2,7,10 Приложения № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл

	для мытья тела		(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажой, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл