



От работодателя: 
Нечаева Вероника Гейнадьевна
(Директор МБОУ «Лицей №1»)

От работников: 
Рядовкина Ирина Анатольевна
(Представитель Общего собрания
трудоового коллектива МБОУ «Лицей
№1»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей №1»
г. Усолье-Сибирское Иркутской области

на период с 24.01.2025г. по 23.01.2028г.

Коллективный договор подписан 24.01.2025 года
(дата подписания)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками МБОУ «Лицей №1», интересы которых представляет представитель Общего собрания трудового коллектива Рядовкина Ирина Анатольевна с одной стороны, и работодателем, в лице директора МБОУ «Лицей №1» Нечаевой Вероники Геннадьевны с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Работники доверяют и поручают представителю Общего собрания трудового коллектива МБОУ «Лицей №1» представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

Коллективный договор признает исключительное право работодателя (руководителя учреждения) на:

- ✓ ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- ✓ поощрение работников за добросовестный труд;
- ✓ требования от работников исполнения их должностных обязанностей,
- ✓ соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований охраны труда;
- ✓ привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- ✓ принятие локальных нормативных актов;

Работодатель признает представителя Общего собрания трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива. Трудовой коллектив МБОУ «Лицей №1» имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ Положение об оплате труда;
- ✓ График отпусков;
- ✓ Приказ о распределении учебной нагрузки на учебный год;
- ✓ Другие документы, содержащие нормы трудового права.

Условия коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Лицей №1», гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работников по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установлению социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности

стороны выступают равноправными деловыми партнерами и принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель имеет право:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятия локальных, нормативных актов;

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав.

- обеспечивать трудовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления соответствующих органов представителей работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

- предоставление ему места работы, обусловленное трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества),
- принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права всех участников образовательного процесса;
- быть примером для обучающихся;

Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором, этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

Положения коллективного договора, улучшающие эти условия, являются законными и обязательными для исполнения.

2. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе положения об оплате труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1» города Усолье-Сибирское, утверждённого работодателем, и согласовано с представителем трудового коллектива МБОУ «Лицей №1».

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством.

За работниками сохраняется заработная плата в полном объёме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период дистанционной работы;
- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода;

Оплата труда педагогических работников, административного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательной деятельности) по указанным выше причинам.

За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены вне рабочего времени.

Все время работы в сверхурочное время оплачивается в двойном размере или предоставляются отгулы, равные времени переработки.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы работнику являются: «25» число текущего месяца за первую половину отработанного месяца и «10» число следующего месяца за вторую половину отработанного месяца, путем перевода заработной платы на лицевой счет банковской карты работника, либо сберегательной книжки. По письменному заявлению работника заработная плата может быть перечислена на лицевой счёт банковской карты третьего лица. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику под подпись вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с представителем Общего собрания трудового коллектива, в лице Рядовой И.А.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты оплаты отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения работником отпускных выплат.

Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, второй хранится у работодателя.

При приеме на работу работодатель обязан (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда для работников МБОУ «Лицей №1» и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

Изменений условий трудового договора оформляются путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого трудового договора.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

Временный перевод работников на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

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.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

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

Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять представителю Общего собрания трудового коллектива, в лице Рядовкиной И.А. проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Сокращение производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения представителя Общего собрания трудового коллектива, в лице Рядовкиной И.А.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца(ст. 180 ТК РФ). Уведомление составляется на каждого работника и вручается под роспись. В уведомлении указывается дата предстоящего увольнения и его основание. При угрозе массового увольнения этот срок увеличивается до трех месяцев (Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023г. №565-ФЗ).

Работодатель обязан предлагать работнику с учетом состояния его здоровья все имеющиеся у него как вакантные должности или работу, соответствующие квалификации работника, так и

вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Работодатель обязан предлагать имеющиеся вакансии в течение всего периода проведения сокращения штата работников. Если это не сделано, увольнение также может быть признано незаконным. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места (не менее 1 часа в неделю), работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем раз в три года.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

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

Создавать условия для прохождения аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Министерства образования и науки РФ от 24.03.2023г. №196) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты за профессиональное развитие со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения представителя Общего собрания трудового коллектива, в лице Рядовой И.А.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

Режим работы МБОУ «Лицей №1» с понедельника по пятницу с 8.00-18.00, суббота с 8.00-16.00, воскресенье - выходной.

Начало учебных занятий 8.30, с 14.00 работают кружки и секции дополнительного образования.

Режим рабочего времени и отдыха:

Группа персонала	Наименование должностей	Режим рабочего времени и отдыха
административный персонал	директор	<u>40 часовая рабочая неделя:</u> понедельник-пятница: с 8:00 до 16:30,
	заместитель директора	

	заместитель директора по административно-хозяйственной работе заведующий библиотекой	обед: с 12:00 до 12:30 выходные дни: суббота, воскресенье
педагогический персонал	учитель	Объём педагогической нагрузки работника устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. Педагогическим работникам устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя. Режим рабочего времени и режим отдыха определяется с учетом расписания занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 календарных дня до начала очередной четверти или семестра (расписание составляется с учётом требований Санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.), режима работы учреждения (пребывание учащихся в учреждении, сменность учебных занятий и т.д.) устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение других обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями. Если это возможно по учебной нагрузке, педагогическому работнику представляется методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учёбу работодателем учреждения и учёба проходит во время, когда в школе проводятся уроки. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня
	педагог-психолог	<u>36 часовая рабочая неделя.</u> режим рабочего времени определяется в соответствии с графиком работы и трудовым договором работника. В течение рабочего дня таким работникам предоставляется перерыв для питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее
	социальный педагог	
	педагог-организатор	
	преподаватель организатор основ безопасности и защиты Родины	

	педагог дополнительного образования	время не включается. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная продолжительность ежедневной работы не превышает четырёх часов.
учебно-вспомогательный персонал	секретарь-машинистка	40 часовая рабочая неделя: понедельник-пятница: с 8:00 до 16:30, обед: с 12:00 до 12:30 выходные дни: суббота, воскресенье. При совместительстве режим рабочего времени определяется в соответствии с графиком работы и трудовым договором работника.
	лаборант	
	инженер-электроник	
	специалист по охране труда	
	инспектор по кадрам	20 часовая рабочая неделя: понедельник-пятница: с 8:00 до 12:00 выходные дни: суббота, воскресенье. При совместительстве режим рабочего времени определяется в соответствии с графиком работы и трудовым договором работника.
обслуживающий персонал	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда	40 часовая рабочая неделя: понедельник-пятница: с 08:00 до 15:30, обед: с 12:00 до 12:30 суббота: с 08:00 до 13.30 обед: с 12:00 до 12:30 выходной день: воскресенье. При совместительстве режим рабочего времени определяется в соответствии с графиком работы и трудовым договором работника.
	дворник 1 разряда	
	уборщик служебных помещений 1 разряда	
	вахтёр 1 разряда	
	сторож 1 разряда	
	гардеробщик 1 разряда	
	водитель автомобиля 5 разряда	40 часовая рабочая неделя: понедельник-пятница: с 07:00 до 15:00, обед: с 12:00 до 12:30 суббота: с 07:00 до 09.30 выходной день: воскресенье. При совместительстве режим рабочего времени определяется в соответствии с графиком работы и трудовым договором работника.

	сторож 1 разряда	<p>работа в соответствии с графиком сменности: будние дни- с 18.00 до 8.00, через два дня на третий; в праздничные и выходные дни с 8.00 до 8.00 следующего дня. Для сторожей 1 разряда, в учреждении применяется суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом год. Норма часов рабочего времени для сторожей 1 разряда определяется по производственному календарю на каждый год. Учёт рабочего времени ведётся по графику сменности сторожей 1 разряда, утверждённого приказом директора с учётом мнения представителя трудового коллектива учреждения, в котором определяется время начала и окончания работы, продолжительность смены. При суммированном учёте рабочего времени сверхурочной признаётся работа сверх нормального числа часов в учётном периоде.</p>
--	------------------	---

С письменного согласия работника, работодатель может временно перевести его на дистанционный режим работы, в случае предусмотренных ст. 312.9. ТК РФ с сохранением трудовой функции, режима работы и заработной платы в полном объёме предусмотренными трудовым договором. В таком случае с работниками заключается дополнительное соглашение и издается приказ по учреждению о временном переводе на дистанционный режим работы. На время дистанционной работы за работником сохраняется его основное (стационарное) место работы.

Работник посещает все мероприятия, проводимые в МБОУ «Лицей №1», если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение МБОУ «Лицей №1» осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся воспитанников образовательного учреждения МБОУ «Лицей №1» и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее каникулярные период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ.

Режим рабочего времени обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт, работа на территории лицея и др).

Работникам из числа обслуживающего персонала, у которых в течение учебного года была шестидневная рабочая неделя, и которые работают в период летних каникул, устанавливается на этот период пятидневная рабочая неделя: понедельник-пятница с 8.00 до 16.30, обед с 12.00 до 12.30, выходные дни - суббота, воскресенье. В таком случае с работниками обслуживающего персонала заключается дополнительное соглашение, и издается приказ по учреждению о временном переводе работника на пятидневную рабочую неделю.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.

Сверхурочная работа допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения представителя Общего собрания трудового коллектива, в лице Рядовой И.А.

Общим выходным днем является - воскресенье.

Нерабочими праздничными днями являются дни, согласно производственному календарю, утвержденному Постановлением Правительства РФ на текущий год.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного рабочего дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день. Учитывается учебный календарный график.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работникам: из административного персонала – заместителю директора по административно-хозяйственной работе, заведующему библиотекой; учебно-вспомогательному персоналу; обслуживающему персоналу.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней предоставляется работникам, имеющим инвалидность, в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется: административному персоналу, за исключением – заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заведующего библиотекой; педагогическому персоналу, в соответствии Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

В соответствии с Законом Российской Федерации № 4520-1 от 19.02.1993 года «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» работникам МБОУ «Лицей №1» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

При наличии финансовых средств и возможностей, а также возможностей обеспечения работой и производственной необходимостью, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 128 ТК РФ).

Наименование должностей по штатному расписанию	Продолжительность основного отпуска, к.д.	Продолжительность дополнительного отпуска, к.д.
--	---	---

Административный персонал		
директор	56	8
заместитель директора	56	8
заместитель директора по административно-хозяйственной работе	28	8
заведующий библиотекой	28	8
Педагогический персонал		
педагог дополнительного образования	56	8
учитель среднего звена	56	8
учитель старшего звена	56	8
педагог-организатор	56	8
социальный педагог	56	8
педагог-психолог	56	8
преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	56	8
Учебно-вспомогательный персонал		
секретарь-машинистка	28	8
лаборант	28	8
инспектор по кадрам	28	8
инженер электроник	28	8
специалист по охране труда	28	8
Обслуживающий персонал		
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда	28	8
дворник 1 разряда	28	8
уборщик служебных помещений 1 разряда	28	8
сторож 1 разряда	28	8
гардеробщик 1 разряда	28	8
вахтёр 1 разряда	28	8
водитель автомобиля 5 разряда	28	8

Согласно 123ст. ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения представителя Общего собрания трудового коллектива, в лице Рявкиной И.А. не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

На основании письменного заявления работника, являющегося родителем (опекуном, попечителем) для ухода за ребёнком-инвалидом предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Однократно, в течении календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет родитель (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 (четырёх) дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

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

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии ст. 128 ТК РФ:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 157-ФЗ)

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.
- в связи с бракосочетанием работника - 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 2 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме - 1 календарный день.

Все работники МБОУ «Лицей №1» имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 2-х недель в году.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

- провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представителя Общего собрания трудового коллектива, в лице Рядовкиной И.А..

В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда и комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителя Общего собрания трудового коллектива, в лице Рядовкиной И.А.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников по охране труда не менее одного раза в год.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине

работника.

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и их учет в соответствии с действующим законодательством.

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

Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с представителем Общего собрания трудового коллектива инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

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

Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Обеспечить своевременность обучения работников учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

Стороны трудового коллектива строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ.

Работодатель обязан приостановить по требованию трудового коллектива исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса представителя Общего собрания трудового коллектива, в лице Рядовкиной И.А. в управленческих совещаниях на уровне дирекции.

Представитель Общего собрания трудового коллектива, в лице Рядовкиной И.А. в обязательном порядке включается в комиссии по: реорганизации, ликвидации организации, аттестации педагогических работников, расследованию несчастных случаев в учреждении МБОУ «Лицей №1».

9. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Согласно ст. 351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо

контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление, которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник в течении шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п.13.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать

работодателя о дате окончания прохождения им военной службы по контракту, или о дате окончания действия, заключенного работником о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1 ст.121 ТК РФ)

В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Военные Силы РФ, имеется ребенок младше 14-ти лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Военные Силы РФ, имеется ребенок младше 18-ти лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление в случае сокращения штата (ст. 259 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель обеспечивает ознакомление всех работников МБОУ «Лицей №1» с коллективным Договором.

Работодатель и представитель Общего собрания трудового коллектива, в лице Рядовкиной И.А., систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже, чем раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже, чем раз в год представлять отчет о выполнении коллективного договора на собрании работников.