От работодателя:

Руководитель образовательного учреждения

> Жбанова О.А. (подпись, Ф.И.О.)

дата 15.04.2021г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

Кудинова Г.А. (подпись, Ф.И.О.)

датник 15.04.2021г.

Меничная образованая мьог сш № 62

коллективный договор

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя школа №62 г. Липецка

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2021-2023год(ы)

г. Липецк 2021 год ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
дата: 51 04. 2021 19 90-21
Подпись:

Депитання порядження порода Лепецея

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СШ №62 г. Липецка.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по более благоприятных условий труда по сравнению установленными законами, иными нормативными правовыми отраслевыми соглашениями, в том числе соглашением, заключенным между Липецкой областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Управлением образования и науки Липецкой области на 2018-2021 годы и городским отраслевым соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2021 годы.
 - 1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель МБОУ СШ №62 г. Липецка в лице директора (далее – работодатель).

- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 30 дней после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. Действие коллективного договора регулируется ст. 43 ТК РФ (это случаи изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизация в форме преобразования, реорганизация в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения).
- 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.
- 1.9. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями. Условия коллективного

договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Липецкой области и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.12 В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).
- 1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.14. Нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к данному коллективному договору, являются его неотъемлемой частью. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.
- 1.15. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора и признает профсоюзный комитет единственным полноправным представителем работников учреждения (ст. 30 ТК РФ).

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими Профсоюзу методами и средствами.

Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

- 1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу *с даты*, *указанной в коллективном договоре по соглашению сторон* и действует по 14.04.2024 год включительно.
- 1.17. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке,

аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- 2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
- 2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социальнотрудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.
- 2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда и другую информацию.

2.2.2. Обеспечивать:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- участие профкома в работе органов управления учреждением как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;
- участие членов профкома в комиссиях учреждения для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.
- 2.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования при принятии решений руководителем образовательного учреждения с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. С учетом мнения профкома производится:

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).
- 2.5. **С учетом мотивированного мнения профкома** производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными заградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

2.7. Профком обязуется:

- 2.7.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.
 - 2.7.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.
- 2.7.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 2.7.4. Осуществлять контроль за:
- выполнением условий коллективного договора;
- охраной труда в образовательном учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников как в электронном, так и в бумажном виде (в зависимости от волеизъявления работника), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.
- 2.7.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) правленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия покальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

- 2.7.6. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.
- 2.7.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 2.7.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 2.7.9. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурномассовые мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.
- 2.7.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения членов Профсоюза.
- 2.7.11. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 2.7.12. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.7.13. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
 - 2.7.14. Организовывать правовой всеобуч для работников учреждения.
- 2.7.15. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в трудных жизненных ситуациях и премировать юбиляров членов Профсоюза.

Конкретные размеры материальной помощи (премии) определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением профкома.

- 2.8. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации принимаются по согласованию с профкомом.
- 2.9. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.
- 2.10. Работодатель содействуют созданию и укреплению профсоюзной организации в образовательном учреждении.
- 2.11. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает его исполнение и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

ІІІ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. Для работников учреждения работодателем является данное объемовательное учреждение в лице Руководителя.
 - 3.2. При регулировании трудовых отношений Работодатель:
- руководствуется квалификационными требованиями, указанными в в требованиями, указанными в требованиями, осуществляющих образовательную деятельность;
- учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;
- заключает с работником трудовой договор в письменной форме на веспределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан зать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Неоднократное «продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

Не допускается заключение гражданско-правовых договоров с работниками, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

В случае обращения физического лица, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора, с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

- 3.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий законодательством, работника, установленный трудовым Липецкой соглашением между областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Управлением образования и науки Липецкой области на 2018-2021 годы, городским отраслевым между администрацией города Липецка, департаментом соглашением города Липецка, организацией Липецкой городской Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2021 годы, настоящим коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.
- 3.4. В соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю помимо других документов трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

Выбрать способ оформления трудовой книжки работнику, необходимо путем подачи соответствующего заявления о сохранении бумажной трудовой книжки либо о переходе на электронную трудовую книжку. Сведения о поданном работником заявлении включаются в сведения о его трудовой

тельности, передаваемые в ПФР РФ (ч. 2 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

- тода для работников, впервые поступающих на работу сведения о стабой деятельности оформляются в соответствии со ст. 66.1 Трудового РФ, трудовые книжки на указанных работников не оформляются.
 - 3.5. Работодатель при приеме на работу:
- до подписания трудового договора с работником, знакомит его под толись с уставом учреждения, отраслевыми соглашениями, настоящим правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- не устанавливает испытательный срок педагогическим работникам, высшую квалификационную категорию по соответствующей должности;
- в обязательном порядке включает в текст трудового договора педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 5.7 ТК РФ, условия: об объеме учебной нагрузки, оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, оклада, размеры компенсационных и стимулирующих выплат.
- 3.6. Порядок определения учебной нагрузки и основания её изменения устанавливаются в учреждении в соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

- 3.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма 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 объёма учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов классов-комплектов).
- 3.8. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и педагогам, для которых учреждение является местом основной работы, сохраняется её объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, дисциплин в классах (классах-комплектах), за исключением случаев, определённых по соглашению сторон трудового договора.
- 3.9. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к

тольняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также тедогическим, руководящим и иным работникам других образовательных теждений осуществляется при условии, если, учителя, для которых теждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой техдение учебной техдение техдение учебной техдение учебной техдение учебной техдение техдение учебной техдение техдение

- 3.10. При возложении на учителей обязанностей по обучению на дому жетей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательное теждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, жизочается в общий объём учебной нагрузки учителя.
- 3.11. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителей тректора являются обязательными для включения в трудовой договор тректора соглашение).
- 3.12. Предельный объём учебной нагрузки, который может выполняться педагогическими работниками, ведущими её в учреждении помимо основной таботы, определяется работодателем в соответствии с постановлением митруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях таботы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических таботников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).
- 3.13. Стороны исходят из того, что наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.
- 3.14. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, объёма педнагрузки других случаях) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.
- 3.15. Стороны договорились, что работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работников, выполняется только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.
- 3.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может

теллиять с учетом состояния его здоровья. При этом работнику теллагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии.

- 3.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в числе перевод на другую работу, производится только по письменному сторон трудового договора, за исключением случаев, статьей трудового договора статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
- 3.18. Работодатель в срок не менее чем за два месяца, наряду с тотниками, ставит в известность выборный профсоюзный орган об танизационных или технологических изменениях условий труда, если они тотут повлечь за собой изменение обязательных условий трудовых договоров.
- 3.19. Работодатель предоставляет сведения о трудовой деятельности по завлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении сведения трудовой деятельности предоставляются работнику за период работы у занного работодателя непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить сведения о трудовой деятельности в назначенный день, работодатель обязуется отправить их почтовым отправлением с уведомлением о вручении.
- 3.20. Стороны договорились, что при принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель:
- 3.20.1. Уведомляет соответствующий профсоюзный орган (профком) в письменной форме о мероприятиях по сокращению не позднее, чем за два месяца до начала этих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).
- 3.20.2. Своевременно и в полном объеме представляет в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.
- 3.20.3. Предоставляет свободное от работы время работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, не менее (2 (двух) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 3.21. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
 - 3.21.1. Под квалификацией понимается:
- уровень профессиональной подготовки педагогического работника в области, соответствующей профилю преподаваемого предмета;
 - опыт работы;
 - поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград;
- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года,
 - результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной категории более высокого уровня.

- 3.21.2. При равной производительности труда и квалификации трущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, за възденными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:
 - с более длительным стажем работы в данном учреждении;
 - применяющие инновационные методы работы;
 - совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, переподготовка, повышение квалификации, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
 - которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее 5 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет;
 - родители, законные представители ребенка (опекуны, попечители) имеющие ребенка инвалида в возрасте до 18 лет (применяется с учетом исключений, указанных в абзц. 4 ст. 261 ТК РФ, при которых расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается);
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

Стороны договорились, что в учреждении в течение учебного года не осуществляются мероприятия по сокращению численности и штата тедагогических работников, которые могут повлечь высвобождение таботников до окончания учебного года.

- 3.22. Стороны договорились, что:
- 3.22.1. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка будет предлагаться, прежде всего, тем тедагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.
- 3.22.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в вем.
- 3.23. Работодатель обязуется обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ

4. Стороны определяют, что:

- Работодатель с обязательным участием профсоюзного комитета теляет формы подготовки и дополнительного профессионального теляет формы подготовки и дополнительного профессионального зания работников, перечень необходимых профессий и специальностей дый календарный год, включая осуществление профессиональной теляет по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного за по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного за по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного за по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного за по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного за по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного за по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного за по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного за по уходу за ребенком развития образовательного
- -2 Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических температических на повышение квалификации по профилю педагогической петельности не реже чем один раз в три года за счёт средств учреждения.
- 43. В случае направления работника для профессионального обучения дополнительного профессионального образования (повышения рикации и профессиональной переподготовки) работодатель сохраняет место работы (должность), среднюю заработную плату по основному работы.
- 4 Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, темещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования в порядке, темещающим статьями 173—177 ТК РФ.

А также, предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. —176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное осуществляется по деятельности образовательного учреждения по направлению заотодателя.

- 4.5. Аттестация педагогических работников осуществляется в порядке, вторый устанавливается федеральным органом исполнительной власти, существляющим функции по выработке государственной политики и вторый устанавливается федеральным органом регулированию в сфере образования, по согласованию седеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции выработке государственной политики и нормативно-правовому техулированию в сфере труда.
- 4.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими полиностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями остазовательных учреждений.
- 4.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.
- 4.8. В случае признания педагогического работника по результатам втестации несоответствующим занимаемой должности вследствие велостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Работники, являющиеся членами Профсоюза, могут быть уволены по данному основанию с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, согласно статьи 373 ТК РФ.

- 4.8.1. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно терезести педагогического работника с его письменного согласия на другую, терезести педагогического работу (как вакантную должность или работу, так и вакантную нижестоящую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую работу), которую работник может терезести в при невозможно пработника и вакантную нижестоящую работника или нижеоплачиваемую работу), которую работник может при невозможно пработника с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 4.8.2. Не допускается увольнение педагогического работника по технатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если податель не обеспечил повышение квалификации в течение трех лет, технатествующих аттестации.
- 4.9. В соответствии с п. 7.7 областного отраслевого Соглашения между разлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной разования и Профессионального союза работников народного образования и Российской Федерации на 2018 2021 годы, при проведении аттестации разгогических работников на первую или высшую квалификационные расстории в Липецкой области применяются особые формы и процедуры при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую рассмотрении заявлений на ту же самую на ту же самую рассмотрении на ту же самую н
- 4.9.1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в ответствующей области деятельности, награжденные Благодарностью предента РФ, имеющие Почетное звание «Почетный граждании Липецкой Почетное звание «Заслуженный работник образования Липецкой Почетное звание «Заслуженный работник культуры Липецкой Почетное звание «Заслуженный работник культуры Липецкой награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой Области», Юбилейной медалью «Во славу Липецкой области» проходят проходят
- 4.9.2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в степени области деятельности, проходят аттестацию по степение-рекомендации руководителя.
- 4.9.3. При аттестации педагогических работников на высшую залификационную категорию оценка результативности их профессиональной зательности проводится по характеристике-рекомендации руководителя в тех захх. когда они являются:
- победителями и лауреатами профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», Преподаватель года», «Педагог-психолог», «Педагогический дебют», товодимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за тоследние 5 лет;
- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими эттелями за последние 5 лет;
- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки пецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224В сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и всусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере

еской культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта тецкой области» от 27 марта 2009 года №260-ОЗ), в сфере социальной населения Липецкой области (Закон Липецкой области «Отрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области» от 4 августа 2011 года №522-ОЗ) за последние 5 лет;

- обладателями отраслевых наград за последние 5 лет;
- обладателями Почетной грамоты администрации Липецкой области и тецкого областного совета депутатов, Почетной грамоты главы тецкой области, Благодарности главы администрации тецкой области за последние 5 лет;
- педагогическими работниками, подготовившими победителей и зеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет.
- 4.9.4. При аттестации педагогических работников на первую вызможнационную категорию оценка результативности их профессиональной проводится по характеристике-рекомендации руководителя в тех талх, когда они являются:
- победителями и лауреатами профессиональных конкурсов («Учитель Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», Преподаватель года», «Педагог-психолог», «Педагогический дебют»), товодимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за воследние 5 лет;
- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими этелями за последние 5 лет;
- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки пецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-131 в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и сторта Липецкой области (Закон Липецкой области поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года №260-ОЗ) в сфере социальной защиты населения Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области» от 4 августа 2011 года №522-ОЗ) за последние 5 лет;
- победителями и призерами муниципальных профессиональных рсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», Вокатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5
- обладателями отраслевыми наградами за последние 5 лет;
- обладателями Почетной грамоты администрации Липецкой области и лецкого областного совета депутатов, Почетной грамоты главы министрации Липецкой области, Благодарности главы администрации лецкой области за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров за последние 5
- педагогическими работниками, подготовившими победителей и товеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за товедние 5 лет.
 - 4.10. Работодатель обязуется:
- 4.10.1. Определять сроки представления педагогических работников для жам ими аттестации с целью подтверждения соответствия жам должности с учетом мотивированного мнения выборного органа жачной профсоюзной организации.
- 4.10.2. Письменно предупреждать работников об истечении срока твия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца.
- 4.10.3. Осуществлять подготовку представлений на педагогических тников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой тности с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной занизации.
- 4.10.4. Направлять педагогических работников на дополнительное фессиональное образование в случае признания его в результате тестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляет, резуможности, другую имеющуюся работу.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени и как исходят из того, что продолжительность рабочего времени и времени педагогических и других работников учреждения определяется в ветствии с действующим законодательством в зависимости от занимаемой в зависимости, условий труда и других факторов.
- 5.2. В учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним заправым днем и одним методическим (в течение которого работник может заскаться для педагогической работы).
- 5.3. Режим труда и отдыха в учреждении определяется Правилами теннего трудового распорядка, которые принимаются работодателем с мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и словиями трудового договора.
- 5.4 Стороны обеспечивают разработку правил внутреннего трудового срядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской срядии, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, овленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об срении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха гогических и иных работников организаций, осуществляющих овательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня работников организацийностем России 1 июня работность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня работность»
- 5.5. Графики работы утверждаются руководителем учреждения и сматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и

тельным под роспись и вывешиваются на тельным месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

- 5.6. В соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601 продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической за ставку заработной платы)...» для педагогов в учреждении вывлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 в неделю (в связи с производственной необходимостью может быть выпусков часов в неделю).
- 5.6.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических тотников с учётом особенностей их труда педагогическим работникам продолжительность рабочего времени: педагогоднительного образования 18 часов в неделю, педагог-психолог 36 неделю, педагог-библиотекарь 36 часов в неделю,
- 5.6.2. Для руководителя, заместителей, главного бухгалтера, работников часла административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и живающего персонала устанавливается нормальная продолжительность времени, которая не превышает 40 часов в неделю.
- 5.6.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей ТКРФ и статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрена продолжительность рабочего времени не более 35 часов в с сохранением полной оплаты труда.
- Педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, текаются к работе в учреждении в пределах установленного объема нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных
- 5.7.1. Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат времени, которое не конкретизировано по количеству часов, втехающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифномикационными (квалификационными) характеристиками и трудовым регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, таками и планами работы учреждения, планами работы педагогического распорядка.
- 5.7.2. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не смотренной трудовым договором, должностными инструкциями, такжется только по письменному распоряжению работодателя, с енного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, техумотренном ст. 151 ТК РФ.
- 5.8. Привлечение работников к работе в выходные дни, а также нерабочие траничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя работника и с учетом мнения выборного траничного органа.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает оплату за работу не менее чем в двойном референции на приоде деленная на референции и умноженную на количество часов

таботанные в выходной и нерабочий праздничный день), либо по желанию таботника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а отдыха оплате не подлежит.

- 5.9. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в российском федерации в российской федерации в российском федерации в российс
 - 1,2,3,4,5,6 и 8 января Новогодние каникулы.
 - 7 января Рождество Христово.
 - 23 февраля День защитника Отечества.
 - 8 марта Международный женский день.
 - 1 мая Праздник Весны и Труда.
 - 9 мая День Победы.
 - 12 июня День России.
 - 4 ноября День народного единства.
 - 5.10. Стороны договорились, что:
- 5.10.1. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно телествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В невозможности уменьшения продолжительности дня (смены), терефотка компенсируется предоставлением дополнительного времени или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для терефотной работы.
- 5.10.2. Педагогические работники, имеющие учебную педнагрузку, не текаются накануне праздничного дня к другой части педагогической сверх предусмотренной расписанием занятий, которая может их рабочее время по сравнению с установленной учебной расписанием.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации.

- 5.11. Стороны согласились со следующими положениями в отношении жегодных отпусков:
- 5.11.1. В каждом календарном году работник имеет право на основной загачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.
- 5.11.2. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков пределяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков в порядке, тановленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных ваставленых актов.

График утверждается руководителем с учётом мнения профсоюзного тета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с запасия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11.3. Отдельным категориям работников (работникам, имеющим двух и детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, ребёнка и более в возрасте до 14 в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством,

время (ст. 123 ТК РФ).

- 5.11.4. Регулирование продолжительности ежегодного основного отненного оплачиваемого отпуска педагогических работников, тествляется в соответствии с постановлением Правительства Российской от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных течнаемых отпусках» сроком 56 календарных дней.
- 5.11.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска вепедагогических работников составляет 28 календарных дней.
- 5.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный тамиваемый отпуск может быть разделён на части (ст. 125 ТК РФ). При хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 жендарных дней.
- 5.13. Отзыв работника из отпуска допускается по письменному прижению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за при год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни приходащиеся на дни за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, предоставлены в коллективном договоре.
- 5.14. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков телеплется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.
- 5.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению работником и работодателем в случаях, предусмотренных водательством, в том числе, если работнику своевременно не была ведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден ведени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При ведение отпуска по указанным причинам в коллективном договоре отпуска закреплять преимущество работника в выборе новой даты выстранцијем.

- 5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в тереощих случаях:
 - временной нетрудоспособности работника;

тения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска зарственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством технотрено освобождение от работы; квалификационная категория в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

- 6.17. В случае уменьшения у учителей в течение учебного года учебной вагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 6.18. Работодатель обязуется устанавливать стимулирующие надбавки к ставкам заработной платы (с учётом педнагрузки) педагогическим работникам наличие первой квалификационной категории 10% (для лиц размеры ставок и окладов которых не были сформированы с учетом имеющейся квалификационной категории).
- 6.19. Устанавливать учителям (преподавателям), замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы, доплату, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.20. Стороны договорились производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение тополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в стучаях, предусмотренных в приложении № 2 к областному отраслевому Соглашению на 2018-2021 годы, если по выполняемой работе совпадают трофили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

приложении № 2

Должность, по которой установлена взалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования,

	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Старший воспитатель;	Воспитатель;
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной греподавательской) работы по вазической культуре и другим весциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности внедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
воспитания физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
тель, преподаватель (при местельнении учебной работы по меской культуре	Руководитель физического воспитания
тер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
при учебной работы, работы, работы, работы	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	
Учитель (при выполнении учебной преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной преподавательской) работы по чебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных рганизаций дополнительного образования детей (детских школ скусств по видам искусств); онцертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), инструктор-методист
учитель, преподаватель (при жилолнении учебной геподавательской) работы по жической культуре); жетруктор по физической культуре, жетруктор-методист	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Музыкальный руководитель, педагог- жахолог, инструктор по физической кльтуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, и помимо работы основной должности

6.21. В целях материальной поддержки педагогических работников, у тоторых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, тороны договорились предусматривать выплаты стимулирующего характера,

(доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

- 7.35. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
 - 7.36. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в комиссиях по:
 - охране труда и здоровья;
 - проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;
- приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.
- 7.37. Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления образовательным учреждением, в суде.
- 7.38. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором образовательного учреждения.
- 7.39. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.
- 7.40. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

Стороны совместно:

7.41. Организуют участие уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета образовательного учреждения в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и проведение Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

- 8. Стороны договорились осуществлять в учреждениях следующие меры социальной поддержки работников:
- 8.1. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок при увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности при стаже работы в данном образовательном учреждении:
- от 10 до 15 лет в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);

- более 15 лет в размере двух должностных окладов (ставок заработной платы).
- 8.2. Обеспечивать реализацию гарантий работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, аналогичные гарантиям, предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые (если работник заключил с работодателем ученический договор).

8.3. Работодатель:

- 8.3.1. Создаёт необходимые условия в учреждении для организации отдыха работников.
- 8.3.2. Освобождает педагогических работников учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти области в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.
- 8.3.3. Выделяет дополнительные средства на улучшение условий труда работников, обеспечивает проведение мероприятий по охране труда и здоровья, а также другие социальные нужды работников.
- 8.3.4. Обеспечивает выплату стимулирующей надбавки председателю первичной профсоюзной организации за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива.
- 8.3.5. По обращению профкома предоставляет в установленном порядке бесплатно во внеурочное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.
- 8.4. Профком выделяет из профсоюзного бюджета средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:
 - оказание материальной помощи,
 - организация оздоровления,
 - организация работы с детьми работников,
 - организация спортивной работы среди работников учреждения,
 - поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда,
 - организация культурно-массовых мероприятий;
 - премирование сотрудников.
- -осуществляет мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.
- оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами Липецкой области.

8.5. Работодатель и профком обязуются:

Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции), на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном

финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств.

ІХ. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

- 9. В целях осуществления поддержки молодых специалистов и их закрепления в образовательном учреждении стороны договорились:
- 9.1. Создавать необходимые условия труда молодых педагогов, включая обеспечение оснащённости рабочего места современными оргтехникой и лицензионными программными продуктами.
- 9.2. Закреплять за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении наставников из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников.
- 9.3. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.
- 9.4. Обеспечивать в полном объёме правовую и социальную защищенность молодых педагогов (бесплатная юридическая помощь и др.).
- 9.5. Молодым специалистам первые 5 лет устанавливать стимулирующую надбавку в размере 50% от ставки заработной платы (должностного оклада с учетом нагрузки).
- 9.6. Создавать условия для развития творческой активности молодёжи, содействовать участию молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Педагогический дебют», «Учитель года» и д.р.) и других мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов.
- 9.7. Способствовать активному обучению и постоянному совершенствованию профессиональной подготовки молодых специалистов с использованием образовательных и информационных технологий.
- 9.8. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых педагогов.
- 9.9. Поддерживать молодёжный досуг, физкультурно-оздоровительную и спортивную работу.
- 9.10. Проводить необходимые психологические тренинги, организовывать семинары, «круглые столы» по конкретным молодёжным проблемам и встречи со специалистами методических служб.
- 9.11. Статус молодого специалиста имеют выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые поступающие на работу в образовательное учреждение в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения профессионального обучения.
 - 9.11.1. Статус молодого специалиста действует в течение пяти лет.
- 9.11.2. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

- 9.11.3. Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в следующих случаях:
- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- перехода работника в другую организацию сферы образования Липецкой области;
- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
 - нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.
 - 9.12. Статус молодого специалиста имеют:
- выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые поступающие на работу в образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения;
- обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам;
- обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам.»

х. гарантии профсоюзной деятельности

- 10. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Липецкой области, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель:
- 10.1. Включает по поручению работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.
- 10.2. Предоставляет профкому помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставляет возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.
- 10.3. Предоставляет профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи, компьютерную и оргтехнику.
- 10.4. Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществляет хозяйственное содержание, ремонт,

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.
- 10.12.1. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, ЛОО Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
- 11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в ЛОО Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
- 11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от коллективных переговорах заключению, изменению ПО коллективного договора, непредставление информации, необходимой для осуществления коллективных переговоров контроля ведения И соблюдением договора, нарушение положений коллективного или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, противоправные действия (бездействие) соответствии другие действующим законодательством.
- 11.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия, конфликты принимаются и рассматриваются в пятнадцатидневный срок.