

Принят на общем собрании
первичной профсоюзной
организации Профсоюза
работников народного образования
и науки РФ МБОУ лицей № 5
Махачкала
Председатель *Магомедов П.А.*
Магомедова
«06» *декабря* 2021 г.



Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
Лицей № 5 Директор МОБУ
лицей № 5 г. Махачкала



/П. М. Османова./

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
лицей № 5 г. Махачкала

на 2021 - 2024 г.г.

утвержден на собрании работников

«06» *декабря* 2021 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора Османовой Патимат Магомедовны (далее – работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице исполняющего обязанности председателя первичной профсоюзной организации Магомедовой Патимат Абдулаевны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.9. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.11. Стороны договорились:

1.11.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.11.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 - 2021 гг.)

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81

Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника.

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК

РФ.

2.1.19. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж от одного года до пяти лет.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в

связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы. Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного

занятия.

3.1.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

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

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.10. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

По желанию работника и по согласованию с администрацией работник может организационную работу осуществлять в пределах рабочего времени на рабочем месте не более 4 часов для педагогических работников, имеющих нагрузку менее 27 часов в неделю, не более 5 часов для педагогических работников, имеющих нагрузку 27 и более часов в неделю, а методическую работу осуществлять вне рабочего места.

3.1.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем

работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (123 ТК РФ).

3.1.12. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- ✓ женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- ✓ работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);

- ✓ лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России»

- ✓ в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.13. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительной отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- ✓ правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1);

- ✓ другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

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

- ✓ работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- ✓ работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- ✓ на юбилей – 1 день;
- ✓ (отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств).

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Положение об охране труда и технике безопасности (Приложение № 2).

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ лица № 5 (Приложение № 3).

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение № 4).

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входят представители выборного профсоюзного органа.

Положения являются приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.1.3. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным с постановлением администрации городского округа с внутригородским делением «город Махачкала» от 24.11.2021 года № 865 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Махачкалы» от 03.06.2010 года №1667.

4.1.4. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с постановлением администрации городского округа с внутригородским делением «город Махачкала» от 24.11.2021года № 865 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Махачкалы» от 03.06.2010 года №1667.

4.1.5. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты

труда за счет бюджетных средств (Приложение №3).

4.1.6. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.7. 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. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.8. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.1.9. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется, заработная плата в полном размере.

4.1.10. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы

4.1.11. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее двух лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается в стимулирующей части оплаты труда 20% от должностного оклада.

4.1.12. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т. ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размерах установленных положением об оплате труда и локальными актами.

4.1.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РД минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться.

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не

уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.2.8. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.2.9. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.10. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.11. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 15 и 30 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за

отчетным.

4.2.12. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.2.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.14. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- ✓ в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- ✓ нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- ✓ возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- ✓ окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- ✓ в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- ✓ в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- ✓ в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- ✓ в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.15. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности (п.5.2.26. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении

Министерства просвещения РФ на 2021-2023гг.)

4.2.16. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

✓ нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

✓ если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

✓ Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

✓ Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию техники безопасности,

предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и повышению безопасности условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в положении по охране труда (Приложение №2).

5.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития № 412 от 26.07.14).

5.4. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.5. Проводить инструктаж по охране труда под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию (не менее 3 человек) по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.6. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.7. Провести СОУТ в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013 г. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.8. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

5.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

Раздел 6. Социальные гарантии и льготы

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.4. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.2.5. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории и профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам

финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет городской профсоюзной организации.

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.8. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.9. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.10. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.11. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам, не закончившим обучение, таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ✓ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- ✓ утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154

ТК РФ);

✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

✓ другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего, либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в

образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ лицея №5 г. Махачкалы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. В соответствии с Конституцией РФ и Трудовым Кодексом РФ основными

принципами правового регулирования трудового отношения признаются:

- свобода труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- право на нормальные условия труда и безопасность труда;
- обеспечение права, каждого работника на своевременную выплату - справедливой заработной платы;
- право работников на участие в управлении организацией;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику;
- обеспечение права профсоюзного контроля (представителей работников);

обеспечение права на социальные страхования;

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период работы.

1.2. Трудовые отношения работников и образовательного учреждения регулируются трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами РФ, РД, коллективным договором и индивидуальными трудовыми договорами.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка: локальный акт организации МБОУ Многопрофильный лицей №5 г.Махачкалы регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового поощрения и взыскания, а так же иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.4. Настоящие правила внутреннего распорядка утверждены работодателями с учетом мнения профсоюзного комитета и коллектива работников.

1.5. Индивидуальные трудовые отношения предусматриваются в трудовых договорах работников.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. При приеме на работу и заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, кроме случаев поступления на работу впервые или совместителей;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных);
- документ об образовании, о квалификации - при поступлении на педагогическую работу или при требовании специальных знаний или подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство оформляются работодателем в сроки по трудовому кодексу (проработавшим свыше 5 дней) (ст.66 ТК).

2.2. Прием на работу оформляется заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Содержание договора соответствует требованиям ст.57-61, 63-64, 67-71 Трудового кодекса.

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

2.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом (ст.113 ТК РФ).

2.5. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию приказа.

2.6. При принятии работника на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, коллективным договором, провести вводный инструктаж по технике безопасности на рабочем месте.

2.7. Записи в трудовую книжку о приеме (через 5 дней работы), переводе и причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировкой трудового Кодекса или иного федерального Закона и с ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК или иного федерального Закона.

2.8. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда увольнение является дисциплинарным взысканием.

2.9. За сохранность трудовых книжек, личных дел, их движение отвечает работодатель.

2.10. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором, со дня фактического допуска к работе с разрешения работодателя. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.11. Переводы на другую работу, изменение существующих условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника, изменением трудового договора с обеих сторон и в необходимых случаях с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа в соответствии со ст. 72-76 ТК.

2.12. Прекращение трудового договора производят по основаниям, предусмотренным трудовым договором ст. 72-76 ТК.

2.13. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 ст. 81 ТК (сокращение штатов) работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий.

2.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса (сокращение, реорганизация, ликвидация, смещение, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного нарушения трудовой дисциплины) производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК) и соблюдением требований ст. 179 ТК.

2.15. Работодатель учитывает особенности регулирования труда педагогических работников (ст.ст.331-336 ТК)

2.16. Работодатель соблюдает гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов, не освобожденным от

основной работы, являющимися членами выборного профсоюзного органа представляются гарантии в течение двух лет после окончания их полномочий с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК.

2.17. День увольнения является последним днем работы. В этот день производят с ним расчет (ст. 140 ТК).

3. ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, трудовым договором, коллективным договором, и иными федеральными законами.

3.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора.

3.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережливого отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

3.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК и федеральными законами.

3.5. Принимать локальные нормативные акты, не противоречащие федеральным законам.

3.6. Отстранять от работы работников в предусмотренных Законом случаях.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работодатель обязан:

4.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения и трудовых договоров.

4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами.

4.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК.

4.6. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных

органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

4.7. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

4.8. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.10. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.11. Соблюдать - положения Устава образовательного учреждения (организации).

5. ПРАВА РАБОТНИКА.

Работник имеет право на:

5.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора ТК.

5.2. Предоставление ему работы по трудовому договору.

5.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным Госстандартом организации и безопасности труда, коллективным договором и трудовым договором.

5.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработную плату (по графику выплаты).

5.5. Отдых, обеспечивающий установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, отдельных профессий, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы в необходимых случаях.

5.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

5.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, аттестацию и соответствующие доплаты, надбавки.

5.8. Объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

5.9. Участие в управлении организацией.

5.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, и соглашения через своих профсоюзных представителей и других представителей.

5.11. Защиту своих трудовых прав всеми разрешенными способами.

5.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами.

5.13. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.15. Дополнительные права и гарантии, предусмотренные педагогическим работникам и специалистам села и поселка.

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник обязан:

6.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

6.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.

6.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

6.4. Выполнять установленные нормы труда.

6.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечивать безопасность труда.

6.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

6.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо, непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

6.8. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно использовать энергию, воду и другие материальные ресурсы.

6.9. Соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников.

6.10. Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

6.11. Повышать педагогическое мастерство и квалификацию.

6.12. Соблюдать Устав образовательного учреждения (организации).

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1. Нормальная продолжительность, рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидом 1 или 2 группы;
- 5 часов в неделю - для работников 16-18 лет;
- учащиеся школ - половина норм, указанных выше.

7.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, от которого не зависит продолжительность отпуска.

7.4. Продолжительность рабочей недели педагогических работников не более 36 часов в неделю за ставку, определенную правительством РФ:

- 18 часов в неделю - учитель 5-11 классов;
- 18 часов в неделю - учитель 1-4 классов, учитель - логопед
- 40 часов в неделю - директора, заместители директора, учебно-вспомогательный и технический персонал. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков, составляемым и утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

7.5. 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.

7.6. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.7. Продолжительность ежедневной работы педагогических работников определяется исходя из педагогической нагрузки на неделю, расписания занятий, учебного плана, сменности, трудового договора.

7.8. Тарификацию работников, исчисление заработной платы, аттестацию работников производят в соответствии с постановлениями и рекомендациями Российской Федерации.

7.9. Стимулирующие доплаты, надбавки и другие поощрительные выплаты производят не ниже общероссийских норм.

7.10. Увеличение или уменьшение педагогической нагрузки от норм за ставку производится с письменного согласия работника. Имеющаяся педагогическая нагрузка на данный учебный год в следующем учебном году не может быть уменьшена, за исключением случаев уменьшения часов по

независящим от работодателя обстоятельствам.

7.11. С целью сохранения права на пенсию за выслугу лет (досрочную пенсию) педагогическая нагрузка должна быть не менее ставки.

7.12. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года возможно только по взаимному соглашению или в связи с уменьшением количества часов по учебным планам или сокращению классов, оплачивается в любом случае не меньше ставки.

7.13. При возможности педагогическим работником предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

7.14. Один час педагогической деятельности (урок, занятие) 45 мин. приравнивается астрономическому часу (60 мин.) и перерывы между уроками (занятиями) являются рабочим временем педагога.

7.15. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.16. К дежурству в школе педагогических работников не привлекают в дни, когда у них нет уроков (методический день).

7.17. В каникулярное время для учащихся педагогические работники пребывают на работе среднее количество часов по тарификации (один урок=часу)

7.18. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала в рабочие дни определяется графиком сменности в согласовании с профкомом. График работы объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте. Об изменении графика работы предупреждают за один месяц.

7.19. Об изменении существенных условий трудового договора и условий работы предупреждают в письменной форме не позднее чем через 2 месяца (ст. 73 ТК)

7.20. Работа в ночное время регулируется по ст.96 ТК.

7.21. Работы в выходные праздничные дни, сверхурочное ночное время производится в соответствии со статьями 96, 113, 152, 153, 154 ТК РФ.

8. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Организация МБОУ Многопрофильный лицей №5 г. Махачкалы работает по графику с понедельника до субботы 5-11 классы, с одним выходным днем – воскресенье, а с понедельника до пятницы – 1-4 классы с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Для работников режим рабочего времени устанавливается согласно педагогической нагрузке.

Администрация с 7⁴⁵ до 16⁴⁵ (до окончания учебного процесса –

дежурный зам. директора)

Библиотекарь, зав библиотекарь – с 8³⁰ до 15³⁰.

Для директора и его заместителей установленные не нормированные рабочие дни.

Время работы первой смены: 8⁰⁰ – 13⁰⁰

Время работы второй смены: 13³⁰ – 18³⁰

Расписание первой и второй смены - на доске расписаний

График работы учебно-вспомогательного и технического персоналов дополнительно прилагается.

Для работников занятых внеклассной и кружковой работы предоставляется один час (45 минут) после уроков – вводится суммированный учет рабочего времени.

Для работников технического персонала вводится разделение рабочего дня на части, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы, с учетом мнения профсоюзного комитета.

9. ОПЛАТА ТРУДА.

9.1. Оплата труда в лицее №5 производится в соответствии:

- с постановлением Правительства РД от 08.10.2009. №345 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки РД»;

- с постановлением Правительства РД от 15.03.2013 года №129 «О внесении изменений в постановление Правительства РД от 08.10.2009 года №345»;

- с постановлением Главы города Махачкалы от 29.03.2013 года №841 «О внесении изменений об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Махачкалы» от 03.06.2010 года №1667;

- с постановлением администрации городского округа с внутригородским делением «город Махачкала» от 24.11.2021 года № 865 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Махачкалы» от 03.06.2010 года №1667.

9.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения лицея №5, включает размеры окладов (должностных окладов), ставок с учетом повышающих коэффициентом, доплат и надбавок компенсационного характера, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавок стимулирующего характера, устанавливаемые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан.

10.ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА.

10.1. Время отдыха – время в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерыв в течение рабочего дня/смены;
- ежедневный отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска

10.2. В течение рабочего дня/смены работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут для администрации и библиотекарей

10.3. Женщинам с грудным и малолетним ребенком предоставляется перерыв - до 2 часов в день по их желанию.

10.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

10.5. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня подряд в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, общий выходной день - воскресенье.

10.6. Нерабочими праздничными днями РФ являются:

- 1 – 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитников Отечества;
- 8 марта – Международный Женский день;
- 1 мая – праздник Весны и труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единство

Дополнительные по РД – Курбан Байрам, Ураза Байрам, 15 сентября - День единства народов Дагестана, 26 июля - День конституции РД

10.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

10.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в следующих случаях (ст.113 ТК):

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы и стихийных бедствий и ликвидации их последствий;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от которых зависит нормальная работа в дальнейшем.

10.9. В других случаях привлечение к работе в выходные и неработающие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной организации (профкома).

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

10.11. Привлечение инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные дни допускаются только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям, и они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

10.12. Работникам предоставляется ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

10.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работникам - техперсоналу.

10.14. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней согласно, постановлениям Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 и от 29.11.2003г. №726 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

10.15. Порядок, и условия предоставления актов отпусков (перечень работников) определяется коллективным договором.

10.16. Нерабочие праздничные дни в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст.120 ТК РФ).

10.17. Ежегодные и дополнительные отпуска суммируются при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска.

10.18. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- периоды в соответствии со ст.121 ТК РФ.

10.19. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется по ст.122 ТК РФ.

10.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков

определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до его начала.

График отпусков обязателен для работодателя и для работников.

10.21. Педагогическим работникам, в основном, отпуск предоставляется в каникулярное время.

10.22. Продление или перенесение отпуска производится в соответствии ст.124 ТК РФ.

10.23. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части и отзыв из отпуска производится по ст.125 ТК РФ.

10.24. Часть отпуска, прерывающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

10.25. Не допускается отзыв из отпусков и замена части отпуска денежной компенсацией работникам до 18 лет, беременным женщинам и работающим на работах с вредными условиями.

10.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все не использованные дни отпуска, данный вопрос регулируется по ст.127 ТК РФ.

10.27. Предоставление отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам регулируется ст.128 ТК РФ.

10.28. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1-го года по положению об этом отпуске, утвержденным приказом МИНОБРНАУКИ РФ от 31.05.2016 года №644.

10.29. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск на срок:
- 6 календарных дней – председателю ПК;
- 3 календарных дня – членам ПК по представлению председателя;
- 3 календарных дней – сотрудникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года;

- 4 календарных дней – женщинам, воспитывающим ребенка - инвалида;

- 3 календарных дня – сотрудникам за высокие результаты труда.

- почетным донорам крови в соответствии с количеством сданных доз крови (Федеральный закон "О донорстве крови и ее компонентов" от 20.07.2012 N 125-ФЗ).

11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

11.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренным федеральным законом обязанностей.

11.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст.ст. 164-186 ТК РФ):

- При направлении в служебные командировки;
- При переезде на работу в другую местность;
- При исполнении государственных и общественных обязанностей;
- При совмещении работы с обучением;
- При вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- В некоторых случаях прекращения трудового договора (п.3 ст.81, п.1 ст.83, п.6 ст.77);
- В связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- В других случаях по ТК РФ и федеральному закону;
- Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и (ст.ст. 374, 378,377);
- Гарантии работникам, избранных на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления.

12. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

12.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премии, награждает ценными подарками, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии за особые трудовые заслуги перед обществом и государством. Работники могут быть представлены к государственным наградам с учетом мнения выборного профсоюзного органа и коллектива организации.

12.2. За совершение дисциплинарного поступка, т.е. неисполнение и ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечания;
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

Для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

12.3. К педагогическим работникам образовательного учреждения предусмотрены дополнительные основания увольнения (прекращения трудового Договора) предусмотренные ст. 336 ТК РФ; повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения; применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника.

12.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий определяется ст. 193 ТК.

12.5. Снятие дисциплинарного взыскания производится в соответствии со ст.194 ТК РФ;

12.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию профкома (представительного органа) за нарушения законов или иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и не сообщения о результатах рассмотрения заявления представительного органа вплоть до увольнения, определяется ст.195 ТК РФ;

12.7. Наличие дисциплинарного взыскания не ограничивает права на поощрение работников.

12.8. В качестве наказания нельзя применять меры материального ущемления, кроме случаев финансовых нарушений по результатам ревизий и проверок материально ответственного лица.

13. ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

13.1. Работодатель обеспечивает:

- Безопасность работников;
- Применение средств защиты работников;
- Соответствующие требованию охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, обуви и индивидуальных средств защиты;
- Обучение безопасным методам работы;
- Проведение аттестации рабочих мест;

- Проведение трехступенчатого инструктажа по технике безопасности (вводного, ежегодного на рабочем месте);
- Прохождение обязательных бесплатных медицинских осмотров;
- Расследование и учет несчастных случаев на производстве;
- Выполнение предписаний органов контроля, надзора, профсоюзных органов;
- Обязательное социальное страхование работников труда;
- Ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- Разработку и утверждение с учетом мнения профкома инструкций по охране труда;
- Способствовать работе комиссий по охране труда совместно с профкомом, работе уполномоченного по охране труда, службе по охране труда и комиссий по охране труда (ст.ст. 217-231 ТК РФ);

13.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам;
- выполнение работ по охране труда оказания первой помощи при несчастных случаях;
- извещать немедленно о ситуациях, угрожающих жизни или здоровью людей, о состоянии своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

14. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНАМ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, введения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, рассмотрения индивидуальных и коллективных споров в соответствии с Трудовым Кодексом (ст.ст. 35-40 ТК РФ) образуются комиссии на равноправной основе с участием представителей избранных профсоюзных органов (работников).

14.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора несут ответственность по ст.54 ТК РФ;

14.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, несут ответственность по ст.55 ТК РФ;

14.3. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ст.372, 373 ТК РФ;
- получение информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам применения локальных (местных) актов, содержащих нормы трудового права;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, предусмотренные Уставом, коллективным договором и трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

14.4. Представители работников (профком) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации, ликвидации организации, сокращении численности штатов, работников;
- изменение условия труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- внесения в органы управления организаций предложения, рекомендаций;
- участвовать в заседаниях органов управления организацией.

14.5. Профсоюзные выборные органы имеют право:

- на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

14.6. Принятие решений работодателем с учетом мнения профкома определяются ст.ст. 371-373 ТК РФ.

14.7. Гарантии работникам, входящим в состав профкома, определяются ст. ст. 374-376 ТК РФ.

14.8. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа и ответственность за нарушение прав профессионального союза определяется ст. ст. 377-378 ТК РФ.

14.9. Работодатель совместно с профкомом или с предварительного

учета мнения профкома решает следующие вопросы:

- составления графиков отпусков;
- тарификация работников;
- расход и контроль за расходованием средств социального страхования;
- аттестация работников;
- вопросы режима и распорядка работы;
- работы в выходные и праздничные дни;
- заключение коллективного и трудовых договоров;
- другие случаи предусмотренные коллективным договором.

Лица, виновные в нарушении Трудового законодательства и иных нормативных, правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке, установленном Федеральными законами.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору между работодателем и коллективом МБОУ Многопрофильного лицея №5 г. Махачкалы от 06 декабря 2021 г.

В правила внутреннего трудового распорядка могут быть внесены изменения и добавки с обоюдного согласия администрации и профкома от имени работников либо рассмотрены на собрании работников (профсоюзном собрании).

Настоящие правила внутреннего распорядка рассмотрены на заседании профкома от 02 декабря 2021 г. и на собрании работников от 06 декабря 2021 г. МБОУ лицея №5.

УТВЕРЖДАЮ:
Приказ № 122
Директор _____ /П.М. Османова /
МП

От имени работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
С.А. Магомедова
МП

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575778

Владелец Османова Патимат Магомедовна

Действителен с 27.10.2021 по 27.10.2022