|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя:Директор ГБОУ ПО «Губернскийлицей-интернат для одаренных детей»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д. В. Поздняков «30» мая 2014 г. |  От работников: Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Г. Мещерякова «30» мая 2014г. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Пензенской области**

**«Губернский лицей – интернат для одаренных детей»**

**на 2014 – 2016 годы**

г. Пенза

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами и является основным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Пензенской области «Губернский лицей- интернат для одаренных детей» (далее – ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»).

1.2. Коллективный договор определяет взаимные обязательства работников и Работодателя по защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создаёт более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, областным и городским соглашениями.

1.3. Сторонами договора являются:

- работодатель в лице директора ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»

 (далее – Руководитель);

- работники ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», являющиеся членами Профсоюза, в лице первичной профсоюзной организации ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» (далее - Профсоюз).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и подтверждают обязательность исполнения его условий.

1.6. В период действия коллективного договора Профсоюз содействует Руководителю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.7. Стороны договорились:

1.7.1. Предоставлять возможность представителям сторон принимать участие в работе совещаний, заседаний и других мероприятий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; проведении взаимных консультаций; предоставлении сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.7.2. Оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по вопросам, затрагивающим трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.7.3. Руководитель признает профсоюзный комитет ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» (далее - профком) – выборный орган Профсоюза ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»– представительным органом работников. Принимая локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, он в соответствии со статьёй 8 Трудового кодекса РФ учитывает мнения профкома.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством являются недействительными.

1.7.4. Установление либо изменение условий труда в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения профкома.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Стороны после подписания настоящего коллективного договора доводят его текст до всех работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

1.9. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.10. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», расторжения трудового договора с Руководителем.

1.12. В случае реорганизации одной из сторон (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), подписавших коллективный договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

1.13. При смене формы собственности ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора. Представители сторон при проведении контроля обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Ежегодно стороны договора отчитываются о выполнении обязательств на общем собрании трудового коллектива.

1.16. Основные права и обязанности сторон определены Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», утверждёнными с учётом мнения профкома.

**II.** **Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и Работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

Работодатель – юридическое лицо (ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»), наделенное правом заключать трудовые договоры, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основе трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работником и Работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» Правила внутреннего трудового распорядка.

2.3.2.Трудовой договор с работниками ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» заключается на неопределенный срок, оформляется в письменном виде в двух экземплярах.

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

 2.3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами.

Руководитель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;

2.3.4. Руководитель 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, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

 2.3.5. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Руководитель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

 2.3.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Руководителем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Руководителя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. 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 день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключённым. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.3.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Руководителя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Руководитель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.3.8. Работодатель в течение двух недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

2.3.9. Работодатель признает право работников на осуществление ими самозащиты трудовых прав, предусмотренных действующим законодательством, включая право работников на отказ от принудительного труда и на объявление забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора.

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

2.5. Работодатель обязан в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт (выплатить все суммы, причитающиеся работнику от Работодателя). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

 В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.6. Трудовые отношения с женщинами и лицами с семейными обязанностями в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» регулируются статьями 253-264 Трудового кодекса РФ.

2.7. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет организуется в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» в соответствии со статьями 265-272 Трудового кодекса РФ.

**III. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

3.1. Работодатель обеспечивает занятость работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

3.2. Стороны признают необходимым проводить анализ кадрового потенциала ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по (предметам) специальностям.

3.3. При принятии решений о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 81, 82, 179 ТК РФ). В уведомлении Работодатель указывает основание для принятия указанного решения, число увольняемых по сокращению численности или штата работников, категории и сроки, в течение которых намечено осуществить сокращение.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профкому информацию о возможном массовом увольнении.

 3.4. Работники ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», сокращением численности или штата работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

 Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по сокращению численности или штатов производится только с учетом мнения профкома.

 3.5. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

3.6. При сокращении численности или штата работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной квалификации труда предоставляется работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии); работникам, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; работникам (мать или отец), в одиночку воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; работникам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

 3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

 3.9. Чтобы обеспечить выполнение пункта 3.8. Работодатель использует естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ликвидирует вакансии;

- увольняет совместителей;

- приостанавливает прием новых работников других профессий;

- сокращает численность административно-управленческого персонала и временных работников;

- ограничивает совмещение профессий.

 3.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», сокращением численности или штата работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – внебюджетные средства ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»).

 3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»(пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьёй 178 Трудового кодекса РФ.

 3.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части первой пункта 3.4., выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**IV. Рабочее время и время отдыха**

 4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиками работы, утверждаемыми Руководителем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

Режим работы Руководителя ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

4.2. Руководитель разрабатывает Правила внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110)

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

 4.4. Для педагогических работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

4.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

4.6. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением установленных случаев, и др.).

4.7. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается Руководителем ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» с учётом мнения профкома. Распределение учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объёма на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях на очередной учебный год и передается на этот период для выполнения другими учителями.

4.8. Ставки заработной платы устанавливаются педагогическим работникам за преподавательскую работу исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.9. По соглашению между Работодателем и работником, как при приёме на работу, так и впоследствии работнику может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.10. При составлении расписания уроков Работодатель соблюдает санитарные правила с целью недопущения перегрузки учащихся, а также учитывает рациональное использование рабочего времени педагогических работников, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

4.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению, в т.ч. для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

 - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной или часовой ставки;

 - работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, Руководитель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.14. Привлечение работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»к выполнению работы, не предусмотренной Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Руководителя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), является рабочим временем педагогических и других работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул и времени, необходимого для выполнения работ, требующих затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и которое вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.16. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

 4.17. Работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы с дополнительной оплатой за выполненную работу как за совмещение профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Применяемые в трудовых отношениях с работниками ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» такие формы организации труда, как совместительство, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, регулируются постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963)

 4.18. Стороны согласились, что:

4.18.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей». Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью.

4.18.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Руководителем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

 4.18.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса РФ.

 4.18.5. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.18.6. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Руководителем с учётом пожеланий работника в случаях:

 - временной нетрудоспособности работника;

 - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных или общественных обязанностей.

 4.18.7. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется.

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

 - время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ:

 - время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;

 - время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

 4.18.9. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

 4.19. Педагогическим работникам ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

 Другим категориям работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

 4.20. Работодатель обязуется:

 4.20.1. По письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала.

 4.20.2. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный отпуск в соответствии со статьями 116-120 Трудового кодекса РФ.

 4.20.3. За ненормированный рабочий день работникам предоставлять дополнительный ежегодный отпуск продолжительностью пять дней. Перечень должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днём утверждается Руководителем с учётом мнения профкома.

4.20.4. По результатам специальной оценки условий труда предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней работникам, занятым на работах в условиях с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье вредных физических, химических, биологических и иных факторов. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск утверждается Руководителем с учётом мнения профкома.

 4.20.5. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска по случаю:

- бракосочетания работника - продолжительностью 3 календарных дня;

- рождения ребенка - продолжительностью 3 календарных дня;

- смерти близких родственников (родители, супруги, дети) - продолжительностью 3 календарных дня.

 4.20.6. Предоставлять работникам в день рождения день отдыха по договоренности с Руководителем, но не во вред деятельности ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

 4.21. Педагогическим работникам по их просьбе не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может предоставлять длительный отпуск сроком до года, порядок и условия предоставления которого определяется учредителем и (или) Уставом ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

4.22. На основании письменного заявления предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

 - пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;

 - родителям и супругам(у) военнослужащих, погибших, раненных, заболевших при исполнении служебных обязанностей - до 14 календарных дней в году;

 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Другим работникам по их письменному заявлению также может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется соглашением между администрацией и работником.

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам, осуществляющим уход за детьми:

 - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

 4.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставить четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке в соответствии с законодательством РФ.

**V. Оплата и нормы труда**

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» осуществляется из бюджетных и внебюджетных средств ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей». Порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» регулируются Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» (далее – Положение о системе оплаты труда). Положение о системе оплаты труда принимается с учётом мнения профкома и является приложением к коллективному договору.

Положение о системе оплаты труда ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» учитывает принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области (Постановление Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области» с последующими изменениями).

5.1.2. Система оплаты труда работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» регулирует вопросы оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

установления оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполненных работ)

обеспечения Руководителем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

5.1.3. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды (объемы) работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

5.1.4. Система оплаты труда ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»включает:

- расчетный должностной оклад Руководителя;

- базовые оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;

- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;

- систему повышающих коэффициентов (у педагогических работников) в зависимости от уровня образования; стажа; квалификационной категории (коэффициенты квалификации); специфики работы (коррекционные классы, группы), уровня управления (для руководителей структурных подразделений) и т.п.;

- компенсационные выплаты;

- доплаты за дополнительный объем работы;

- стимулирующие выплаты.

5.1.5. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» определяются ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальных нормативных актах ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»с учётом мнения профкома (ст. ст. 8, 135, 372 ТК РФ).

5.1.6. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

5.1.7. Размер оклада (ставки) за ставку педагогических работников рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию и специфику работы (коррекционные классы, группы).

Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075.

5.1.8. Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в должностной оклад (ставка) педагогического работника, исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, включается 100 рублей взамен ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.1.9. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.10. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также педагогических работников вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

5.1.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.1.12. Заработная плата Руководителя ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад Руководителя ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» определяется трудовым договором и устанавливается исходя из средней заработной платы работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Отнесение образовательного учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утверждённого учредителем.

Выплаты стимулирующего характера Руководителю ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» устанавливаются учредителем. Конкретный размер выплат Руководителю устанавливается учредителем, исходя из оценки результатов деятельности ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

5.1.13. Должностные оклады заместителей Руководителя и главного бухгалтера ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада Руководителя ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

5.1.14. Системы оплаты труда заместителей Руководителя ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором и локальными актами ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей». При этом размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» с таким условием, что средняя заработная плата заместителей Руководителя ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» и главного бухгалтера не превышала среднюю заработную плату Руководителя ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» за отчетный год.

5.1.15. Должностной оклад (ставка) специалистов из числа учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала (УВП и ОП) и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд, специфику работы и важность (особую важность) выполняемых работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» ассигнований.

5.1.16. В соответствии с действующим законодательством ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» самостоятельно определяет перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера в пределах средств, выделенных на оплату труда работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

5.1.17. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.18. ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» самостоятельно определяет размер доплат за дополнительный объем работы в соответствии с действующим законодательством.

Перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительный объем работы разрабатывается и утверждается Руководителем с учётом мнения профкома.

Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы устанавливается соглашением сторон и верхним пределом не ограничивается.

5.1.19. Работнику производится доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.1.20. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.1.21. В целях поощрения работников за выполненную работу в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»;

- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.1.22. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» в соответствии с Положением о системе стимулирования труда работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей». Положение о системе стимулирования труда разрабатывается на основе рекомендуемого перечня видов выплат стимулирующего характера.

Для педагогических работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02):

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);

- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;

- участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.;

- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

5.1.23. При разработке и утверждении в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

5.1.24. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются органом самоуправления ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» с учетом мнения профкома и производятся по приказу Руководителя в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» на оплату труда работников.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к базовому окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Руководитель ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» один раз в месяц на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в июне, представляет в орган самоуправления ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

5.1.25. На педагогического работника ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» с его согласия приказом по ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

5.1.26. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них выполнять работу по классному руководству эти обязанности могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника, с выплатой вознаграждения за эту дополнительную работу в каждом классе, поскольку каких-либо ограничений по выполнению функций классных руководителей более чем в одном классе не установлено.

Обязанности по классному руководству могут также возлагаться на учителей из числа руководящих и других работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

5.1.27. На основе письменного заявления из фонда оплаты труда руководителю и работникам ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);

в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает Руководитель на основании письменного заявления работника. Руководителю решение о выплате и размере материальной помощи утверждается Постановлением Администрации города Пензы в соответствии с коллективным договором.

5.1.28. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2. Руководитель несет ответственность за своевременностью и правильностью определения размеров и выплаты заработной платы работникам ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке.

5.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается Руководителем с учетом мнения профкома.

5.5. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности производится только в случаях и размерах, предусмотренных статьями 137-138 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами. При этом заработная плата, причитающаяся работнику, должна быть не менее 50 % с учетом всех удержаний.

5.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени работника осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу.

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

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьёй 234 Трудового кодекса РФ, приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса РФ, в размере неполученной заработной платы.

5.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации*)* в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, Отраслевого, Областного и городского соглашений по вине Руководителя ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» или органов власти, заработную плату в полном размере.

**VI. Охрана труда**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

6.1.1. Обеспечить право работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

6.1.3. Проводить в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» специальную оценку условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях в сроки, установленные законодательством. По ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей Профсоюза (уполномоченного по охране труда) и комиссии по охране труда.

6.1.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Установить работникам, условия труда которых признаны вредными и (или) опасными, компенсационные выплаты в размере 12% от базового оклада.

 6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» по охране труда на начало учебного года.

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

6.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

6.1.7. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.8. Осуществлять контроль совместно с Профсоюзом за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

6.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. В случае, когда Работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, Работодатель возмещает ее стоимость.

Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты утверждается Руководителем с учётом мнения профкома.

6.1.10. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» (ст. 221 ТК РФ).

6.1.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

6.1.14. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

6.1.16. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.17. Создать в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Профсоюза.

6.1.18. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении ими трудовых обязанностей.

6.1.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

Перечень должностей структурных подразделений, отделов, служб, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утверждается Руководителем с учётом мнения профкома.

6.2. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется выделять ежегодно 0,2 % от фонда оплаты труда.

6.3. Профсоюз обязан:

6.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду через уполномоченных по охране труда.

6.3.2. Проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников с предоставлением информации о выполнении предусмотренных законодательством норм труда.

6.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Работник обязан:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, правила и инструкции по охране труда.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.4.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего Руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

6.5. Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательных и других нормативных актов об охране труда, состоянием охраны труда в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» на профсоюзном собрании выбирается уполномоченный по охране на срок полномочий профкома. Работодатель обеспечивает обучение уполномоченных по охране труда за счет средств ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» с сохранением места работы и среднего заработка на время учебы. Полномочия уполномоченного по охране труда, гарантии его деятельности определяются Положением об уполномоченном по охране труда.

**VII. Профессиональная подготовка, переподготовка**

**и повышение квалификации работников**

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

7.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, определить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса РФ.

7.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

7.3.7. Устанавливать педагогическому работнику квалификационную категорию со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. С этой же даты производить работнику оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.3.8. Учитывать срок действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которойустановлена квалификационнаякатегория | Должность, по которой рекомендуется приоплате труда учитывать квалификационнуюкатегорию, установленную по должности,указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательногоучреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующегообщеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплиныобразовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательногоучреждения, реализующего образовательную программу среднего профессиональногообразования | Музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры) музыкальный руководитель, концертмейстер  | Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Инструктор по физкультуре |
| Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения реализующего образовательную программу начального и среднего профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу |

7.3.9. Производить оплату труда педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в пункте 7.3.8.

7.3.10. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

7.3.11. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.4. Стороны договорились, что педагогические работники в связи с истечением срока действия квалификационных категорий в случаях:

- временной нетрудоспособности (непрерывной) - свыше 2-х месяцев;

- нахождения в длительном отпуске до 1 года в соответствии с п. 4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения образования или ухода на пенсию, независимо от ее вида;

- по состоянию здоровья при наличии справки МСЭ;

имеют право обратиться в аттестационную комиссию Пензенской области о продлении срока действия квалификационных категорий, но не более чем на 1 год.

**VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Стороны берут на себя обязательства, которые обеспечивают социальную защиту работников.

8.1. Социальная защита работников на страховых принципах:

8.1.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством;

- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

 - своевременно перечислять средства в страховые фонды – пенсионный и социального страхования, в размерах, определенных законодательством;

 - своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;

 - обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

 8.1.2. Профсоюз обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством;

 - осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в пенсионный фонд и фонд социального страхования;

 - осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда администрацией сведений о стаже и заработке застрахованных членов Профсоюза;

 - контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

8.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»:

8.2.1. Работодатель обязуется:

- планировать средства на оплату обязательных периодических медосмотров работающих 1 раз в год;

- выплачивать средний заработок работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения;

 - проводить работу по выявлению и устранению неблагоприятных для здоровья работающих условия;

- организовать отчетность за состоянием охраны здоровья работающих;

- обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

- планировать средства для денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.).

 8.2.2. Профсоюз обязуется:

- контролировать выделение средств 1 раза в год на оплату обязательных периодических медосмотров работающих, своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством на весь период его проведения;

- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед Руководителем и коллективом задачи по их предупреждению;

- добиваться от администрации выделения денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.).

8.3. Организация культурно-массовой работы и содействие укреплению семьи:

 8.3.1. Работодатель обязуется:

- предусматривать выделение средств профкому на проведение культурно-массовой, физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей;

- оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда в соответствии со статьями 253-264 Трудового кодекса РФ.

 8.3.2. Профсоюз обязуется:

- организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий среди работающих и членов их семей;

- информировать работников о расходовании средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу;

 - информировать работников об установленном в регионе механизме оздоровления детей в каникулярный период;

 - выделять денежные средства на новогодние подарки для членов Профсоюза;

- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями;

- организовывать чествование ветеранов войны и труда, поздравления членов Профсоюза с праздниками, днями рождениями и т.д.

8.4. Работодатель и Профсоюз оказывают содействие остронуждающимся работникам в улучшении жилищных условий в соответствии с действующим законодательством.

**IX. Участие работников и Профсоюза в управлении ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»:**

 9.1. Стороны согласились, что основными формами участия работников в управлении ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»:

 - учет мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором;

 - проведение консультаций между Руководителем и Профсоюзом по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

 - получение от Руководителя и лиц его представляющих информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

 - обсуждение с Работодателем вопросов о работе ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

9.2. В целях обеспечения равенства прав сторон коллективного договора в управлении ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» Руководитель и Профсоюз обязаны:

- проводить взаимные консультации по социально-трудовым и связанными с ними экономическими вопросами работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить мероприятия по повышению качества учебно-воспитательного процесса, укреплению финансовой и трудовой дисциплины.

9.3. Руководитель обязан:

- предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждать с Профсоюзом вопросы о работе ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», принимать от Профсоюза предложения по ее совершенствованию.

**X. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Стороны договорились о том, чтобы не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза и профкома ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» определяются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), «Об общественных объединениях» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования, Соглашениемо социальном партнёрстве между Министерством образования и науки Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки, Соглашениемо социальном партнёрстве между Управлением образования города Пензы и Пензенской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки, настоящим коллективным договором.

10.3. Руководитель с учетом мнения профкома разрабатывает и утверждает следующие локальные нормативные правовые акты:

- определяющие порядок проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (п. 3 ст. 81ТК РФ);

- Положение о системе оплате труда работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» (ст. 135 ТК РФ);

- Положение о системе стимулирования труда работников в ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» (ст. 144 ТК РФ);

- об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- о снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ);

- о создании комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- графики сменности (ст. 103 ТК РФ);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189,190 ТК РФ);

- о введении режима неполного рабочего времени (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случаях наличия причин, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст. 74 ТК РФ);

- о привлечении работников к сверхурочным работам (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);

- устанавливающие порядок разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- о проведении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 4 ст. 113 ТК РФ);

- об очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- о конкретных размерах повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- о принятии мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);

- о разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

- форма расчетного листка о составных частях заработной платы (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

- перечень необходимых профессий и специальностей, требующих профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

- перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 116 ТК РФ);

- перечень профессий и должностей на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, имеющих право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов (ст. 221 ТК РФ).

 10.4. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов установлен статьёй 372 Трудового кодекса РФ.

 10.5. Работодатель признает:

10.5.1. Профсоюз единственным представителем работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей», являющихся членами Профсоюза, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, в соответствии с частью второй статьи 30 Трудового кодекса РФ могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации (далее – профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с Руководителем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом.

10.5.2. Право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

10.5.3. Право Профсоюза на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»;

- реорганизации или ликвидации ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;

- введение организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда.

10.6. В целях создания условий деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование помещение для проведения заседаний профкома, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также оргтехнику и средства связи.

10.7. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» и в составе членов профкома признается социально значимой для деятельности ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» и принимается во внимание при поощрении работников.

Руководитель за счёт средств ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» производит председателю первичной профсоюзной организации ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей» за осуществление уставной деятельности доплату как за работу не входящую в должностные обязанности в соответствии с частью седьмой статьи 377 Трудового кодекса РФ.

10.8. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.8.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, председатели (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении - без предварительного учета мотивированного мнения горкома профсоюза Пензенской городской организации работников народного образования и науки (далее – горком профсоюза).

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Руководителя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

 10.8.2. Увольнение членов профкома по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения работников с соблюдением мотивированного мнения профкома, а председателя Профсоюза - с согласия горкома профсоюза.

 10.8.3. Руководитель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов профкома и уполномоченного Профсоюза по охране труда на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, время краткосрочной учебы, а также для участия в выборных органах городской организации Профсоюза, проводимых ею семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.9. Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет по безналичному расчету на счет горкома профсоюза профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Руководитель и лица, его представляющие, не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

 10.10. Ответственность за нарушения прав профессиональных союзов несут лица в соответствии со ст. 378 ТК РФ и ст. 30 Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**XI. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

11.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в коллективный договор, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне не позднее чем за семь дней с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей сторон.

11.2. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор по взаимному согласию сторон.

11.3. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей».

11.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

11.5. В случае внесения в приложения к коллективному договору принципиальных и значительных изменений и дополнений этот вопрос обсуждается на общем собрании работников. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения к коллективному договору, должна уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

11.6. Если работники выскажутся против предложенных изменений, то создавшаяся ситуация по урегулированию разногласий разрешается в строгом соответствии с рассмотрением и разрешением коллективных трудовых споров (ст. 398-418 ТК РФ).

В случаях, когда собрание отклонит часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора, допускается принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

**XII. Ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов,**

**содержащих нормы трудового права и коллективного договора**

12.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.

12.2. В случае нарушения Работодателем условий коллективного договора профком вправе обратиться в Государственную инспекцию труда.

 За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

12.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

**XIII. Приложения к коллективному договору**

13.1 Приложения к коллективному договору являются его соответствующей частью, утверждены Руководителем с учётом мнения профкома.

13.2. К коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ ПО «Губернский лицей-интернат для одаренных детей»;

- Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- Соглашение по охране труда;