

УТВЕРЖДЕН

на Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «28» декабря 2019г.

От работодателя:

Работодатель: МБОУ «Гатчинский лицей №3»
_____ /Линчевский Е.Э.

От представителей работников:

Учитель технологии: _____ Кунакова Н.Н.
Зав.библиотекой _____ Рыжман Н.Ю.
Секретарь _____ Литвинчук Т.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБОУ «Гатчинский лицей №3»
на 2020-2025годы

г.Гатчина

2020г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гатчинский лицей №3 имени Героя Советского Союза А.И.Перегудова», в лице директора Линчевского Евгения Эдуардовича (именуемого в дальнейшем «Работодатель»), и работники в лице избранных представителей трудового коллектива–Кунаковой Н.Н., Рыжман Н.Ю., Литвинчук Т.В. (именуемые далее –представитель работников). Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в лице.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Гатчинский лицей №3».

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ: Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и другими федеральными и областными законодательными нормативно-правовыми актами. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок до 5-ти лет) и сохраняет своё действие в случае смены руководителей организации, изменения наименования организации. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. В случае изменения законодательных норм, хозяйственного финансового состояния учреждения стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения протокольно, через совместную комиссию, после переговоров или на собрании трудового коллектива, по желанию любой из её сторон.

1.8. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путём переговоров. Стороны обязуются делать всё, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения согласительным путём.

1.9. Основные права и обязанности работников и работодателя определяются в соответствии с действующим законодательством.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Работодатель заключает с работником трудовой договор на неопределенный срок, за исключением случаев, которые четко определяет ст. 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Учреждения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Основаниями прекращения трудовых отношений являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

2.7. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В организации для работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с предоставлением методического дня. Продолжительность ежедневной работы определяется учебной нагрузкой.

3.2. В исключительных случаях для срочного выполнения неотложных, особо важных поручений отдельные работники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни в порядке, установленном действующим законодательством.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Ежегодно не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников график предоставления ежегодных отпусков, составленный с учётом мнения работников, на следующий год. В случае несвоевременного уведомления работником работодателя о намерениях, пожеланиях и потребностях, очередность предоставления отпусков определяется работодателем самостоятельно. Если между работниками возник конфликт относительно сроков отпусков, время использования отпуска устанавливается Работодателем директивно с учетом специфики работы лица.

4.3. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. Утверждённый график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам МБОУ «Гатчинский лицей №3» продолжительностью 56 календарных дней, для служащего персонала продолжительность отпуска 28 календарных дней.

4.5. Работодатель с согласия работника может приказом отозвать последнего из отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника:

-либо в удобное для него время в течение текущего года;

-либо в следующем рабочем году путём присоединения к отпуску за следующий рабочий год.

4.6. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

а) со свадьбой самого работника –3 дня;

б) со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, сестра, брат, бабушка, бабушка, дети) -3 дня;

в) с рождением ребенка (отец, бабушка, бабушка) –1 день;

г) переездом на новое место жительства –1 день;

д) родителям в связи с призывом сына в армию –2дня;

е) с днем рождения работника –1 день;

ж) со свадьбой ребенка –2 дня.

4.10. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы (не более 2 часов в неделю).

4.11. Работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы или удовлетворяет его просьбу об увольнении по собственному желанию в указанный им срок по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. При этом вопрос о том, является ли причина, вызвавшая просьбу работника об отпуске, уважительной, решается работодателем.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

-создание и функционирование системы управления охраной труда;

-соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

-режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

-наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3. Работник обязан:

–соблюдать требования охраны труда;

–правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

–проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

–немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в течение рабочего дня;

–проходить обязательные медицинские осмотры.

5.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями

труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

6.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Работодатель производит возмещение вреда, причинённого работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей в размерах, установленных законодательством.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ и ТК РФ:

- при направлении на повышение квалификации;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.2. Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определённом законодательством.

7.3. Работодатель оказывает Работнику, при наличии экономии фонда заработной платы, единовременную материальную помощь:

7.3.1. при чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийные бедствия и др.);

7.3.2. в связи с рождением ребёнка;

7.3.3. в связи со смертью самого работника, близких родственников (супруг(а), мать, отец, дети);

7.3.4. в связи с болезнью Работника и необходимостью длительного лечения.

7.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих обязанностей, с учетом личного вклада работника. При определении размеров выплат стимулирующего характера по итогам работы учитываются показатели эффективности работы и критерии оценки деятельности работника МБОУ «Гатчинский лицей №3». Стимулирующая выплата по итогам работы устанавливается приказом директора лицея на основании решения, принятого на заседании комиссии и осуществляется в пределах фонда оплаты труда МБОУ «Гатчинский лицей №3». Работодатель оказывает работнику премиальные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональным праздником, размер и порядок которых определяется положением об оплате труда работников МБОУ «Гатчинский лицей №3» и выплачиваются за счет экономии по фонду оплаты труда МБОУ «Гатчинский лицей №3». Праздничными датами являются даты, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации. Профессиональным праздником является День учителя.

7.5. Премии не выплачиваются:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- работникам, проработавшим менее 1 месяца;
- работникам, подавшим заявление на прекращение трудовых отношений;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

7.6. Единовременная материальная помощь оказывается работникам исходя из экономии фонда оплаты труда учреждения по приказу директора.

7.7. Выплата материальной помощи осуществляется по заявлению работника с указанием конкретной причины необходимости оказания помощи.

7.8. Работодатель оказывает работникам премиальную выплату в связи с юбилейной датой за счет экономии по фонду оплаты труда лицея. Премиальная выплата в связи с юбилейной датой устанавливается работнику МБОУ

«Гатчинский лицей №3» по итогам работы за последние 12 месяцев, предшествующие юбилейной дате. Юбилейными датами для работника МБОУ «Гатчинский лицей №3» считаются 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 5 лет. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более пяти лет.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

