

1.1 Настоящий коллективный договор заключается между работниками и администрацией организации, в качестве которой могут выступать:

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«ЛИЦЕЙ №1»

(МАОУ «ЛИЦЕЙ № 1»)

НА 2022 – 2024 Г.Г.

Подписано сторонами  
25 марта 2022 г.

Управление экономического развития администрации города Тулы

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Рег. № 947  
Дата 28 апреля 2022

*Иванов И.И.* *Иванов И.И.*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора и работниками, от имени и по поручению которых выступает профсоюзная организация, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Лицей № 1».

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования города Тулы с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МАОУ «Лицей № 1», а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком),
- работодатель в лице его представителя – директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1»

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации)

(протокол собрания работников от 10.01.2022 г.).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и работодателя.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников, Профком обязуется

разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать их реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного Профсоюзного органа, а также принимает их по согласованию с профкомом:

1. Положение о комиссии по заключению коллективного договора МАОУ «Лицей № 1»;
2. Правила внутреннего трудового распорядка;
3. Положение об условиях оплаты труда работников МАОУ «Лицей №1»;
4. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «Лицей № 1»;
5. Положение о комиссии по охране труда МАОУ «Лицей №1»;
6. Соглашение по охране труда МАОУ «Лицей №1»;
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
9. Положение о комиссии по индивидуальным трудовым спорам МАОУ «Лицей №1»;
10. Положение об общем собрании работников лицея.

1.15. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении образовательной организации непосредственно работниками и через профком (выбранный профсоюзный орган):

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным

частью 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее усовершенствованию.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

### **Обязательства работодателя:**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

Трудовой договор не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работником образовательной организации заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени,

условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с Приложением № 3 Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, меры социальной поддержки. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.4.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

2.4.2. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

2.4.3. На работников, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.4. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

2.4.5. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном

переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод работников на дистанционную работу по инициативе работодателя (представителя нанимателя) также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Установление учебной нагрузки на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, осуществляется до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов, групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный

год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам других организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:



- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятия в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.12. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем с учётом мнения профсоюзного комитета (п.3.1.19 Соглашения между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы).

2.13. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Тарификационные списки утверждаются работодателем по согласованию с профкомом.

2.14. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов — комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудового кодекса Российской Федерации.

### **3. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

#### **Обязательства работодателя:**

3.1. Доводить до коллектива лица годавые объёмы финансирования по кварталам и месяцам по фонду оплаты труда.

3.2. При передаче в аренду земли, части здания, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении МАОУ «Лицей № 1» учитывать мнение профкома, не допуская ухудшения условий труда и быта работников.

3.3. Учитывать мнение профкома при использовании полученных и оставшихся в распоряжении учреждения дополнительных, в т. ч. внебюджетных средств

3.4. Включать председателя первичной профсоюзной организации в состав наблюдательного Совета муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1».

3.5. Направлять часть средств, полученных от приносящей доход деятельности МАОУ «Лицей № 1», на оплату труда работников.

3.6. Предоставлять Профсоюзу в установленные сроки по его запросам информацию о численности, составе работников, об удержаниях и перечислении профсоюзных взносов, о сведениях по условиям и охране труда и другую необходимую информацию.

### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

#### **Стороны исходят из того что:**

4.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, доплат компенсационного характера, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования устанавливается Положением об оплате труда работников образовательной организации в соответствии с постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность, а также Положением об

условиях оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1.

Изменение размеров оплаты труда 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 базового оклада;
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);
- при присвоении почетного звания (со дня присвоения);
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.2. Повышение оплаты труда работников учреждения осуществляется в те же сроки и в тех же размерах, что и для работников государственных учреждений Тульской области.

4.3. Фонд надбавок и доплат для учреждения устанавливается в размере не менее 25% от фонда заработной платы.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

4.6. Заработная плата выплачивается работнику на расчетный счет, открытый в кредитной организации.

#### **4.8. Обязательства работодателя:**

4.8.1. Устанавливать стимулирующие, компенсационные выплаты, премировать работников на основании «Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «Лицей №1»; «Положения об условиях оплаты труда работников МАОУ «Лицей №1».

Установление выплат осуществляется по согласованию с профкомом в соответствии с решением комиссии по установлению компенсационных, стимулирующих и иных выплат. В состав комиссии входит председатель первичной организации Профсоюза.

4.8.2. Выплачивать ежемесячно доплаты к должностному окладу за выполнение функций классного руководителя, установленные из бюджета Тульской области постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», снижение размера которых не допускается.

Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также

в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

4.8.3. Выплачивать работникам ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение по основной занимаемой должности за счет средств бюджета области при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск (часть 1 статья 10 Закона Тульской области от 30.09.2013г. № 1989-ЗТО «Об образовании»). В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части выплата пособия производится только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска. Размер, порядок и условия осуществления выплаты пособия на санаторно-курортное лечение устанавливается правительством Тульской области.

4.8.4. Производить повышение оплаты труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35% оклада, должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.8.5. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.8.6. Выплачивать работнику библиотеки в размере 50% оклада по занимаемой должности с учётом повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению), определённой ЗТО от 24.12.2010 г. №1531 «О библиотечном деле», п. 3 ст.10 ЗТО «Об образовании»

4.8.7. Выплачивать единовременное пособие выпускникам образовательных организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования при поступлении на работу в государственные

образовательные организации в размере пяти должностных окладов (пункт 2, статья 11, ЗТО «Об образовании»)

4.8.8. Педагогическим работникам за почетные звания в соответствии с пунктом 2, статьей 9 ЗТО «Об образовании» выплачивать из средств бюджета области ежемесячную надбавку к должностному окладу по основному месту работы:

- «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада;

- «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» бывших союзных республик» в размере 15%;

- «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования РФ» в размере 10%.

4.8.9. Педагогическим работникам за почетное звание:

- «Почётный работник сферы образования» в размере 10% из средств учреждения;

- «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в размере 10% из средств учреждения;

- «Почетный работник воспитания и просвещения Российской федерации» в размере 10% из средств учреждения.

Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности в государственных образовательных организациях, подведомственных Министерству, и муниципальных образовательных организациях, за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размерах 7000 рублей и 3000 рублей соответственно.

4.8.10. Установить компенсационные выплаты ежемесячно за счёт фонда надбавок и доплат:

- председателю первичной организации Профсоюза за работу, не входящую в должностные обязанности по социальной защите работников, заключению и контролю выполнения коллективного договора – 20%;
- уполномоченному по охране труда от Профсоюза - 10%;
- общественному инспектору по охране детства - 15 %
- за наставничество - 20%.

4.8.11. Осуществлять премирование работников на основании «Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «Лицей №1»;

4.8.12. Сохранять заработную плату за работниками в полном размере в случае закрытия МАОУ «Лицей №1» на карантин, в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, вследствие отключения водоснабжения, электроэнергии, предписаний надзорных органов и другим, не зависящим от работника и работодателя основаниям (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8.13. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.8.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере не ниже 1/150 и увеличенной на один пункт действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).



4.8.15. На период приостановления работы сохранять за работником средний заработок в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8.16. Производить оплату работникам за счет средств работодателя пособий по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности.

4.8.17. Оказывать единовременную материальную помощь работникам при рождении ребенка, а также по их личному заявлению может быть оказана материальная помощь в случаях длительной болезни, смерти близких родственников (муж, жена, сестра, брат, мать, отец и т.д.), свадьбы работника и т.п. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда в соответствии с «Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «Лицей № 1»); (п.7.2 приложения к постановлению администрации города Тулы от 17.06.2014 г. № 1776 « Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работникам муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность»)

4.8.18. Производить доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

4.8.19. Выдавать всем работникам расчётные листки по начислениям и о составных частях заработной платы, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей сумме, подлежащей выплате.

4.8.20. Производить ежегодную индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда с учетом финансового положения организации.

4.8.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

4.8.22. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

## **5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**

### **Обязательства работодателя:**

5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.2. Создавать условия для дополнительного профессионального образования один раз в три года.

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

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

Если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту работы и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня, предусмотренные статьи 173-174, статьи 176-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Организовывать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года с сохранением заработной платы.

5.7. Проводить аттестацию педагогических работников, в том числе по смежным профессиям, в соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии (статьи 196,197 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Включать в состав аттестационной комиссии МАОУ «Лицей №1» председателя первичной организации Профсоюза.

5.9. Продлевать срок действия квалификационной категории на основании заявления работника на срок до 1 года в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам,
- нахождения в отпусках по уходу за ребёнком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости.

Сохранять уровень оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории сроком на один год (п.8.3.1 Соглашения между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 г.г.)

5.10. Согласовывать с профкомом кандидатуры работников для награждения.

## **6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ. СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Производить увольнение председателя профкома, заместителей председателя профкома, членов профсоюза по инициативе работодателя по п.2, п.3, п.5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с профкомом (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **6.3. Стороны договорились о том, что:**

6.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников МАОУ «Лицей№1» при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261, 374 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 5 (пять) лет и менее до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 (десяти) лет;
- работники, имеющие наибольший стаж работы в данном учреждении;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- выпускники высших и средне - специальных учебных заведений, имеющие стаж менее одного года и работающие по специальности.

6.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

6.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

### **Стороны пришли к соглашению о том что:**

7.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статьи 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также определяемыми сторонами условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

Для руководителя, его заместителей и других непедагогических работников – 40 часов в неделю.

7.3. Неполное рабочее время: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

7.3.1 по соглашению между работником и работодателем;

7.3.2. по письменному заявлению:

- беременной женщины;
- одного из родителей (законных представителей), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3.3. инвалидам, в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (п. 3.1 Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)

Учителям, имеющим нагрузку в размере ставки, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.5 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения (п.6.4 Соглашения между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 г.г.)

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

7.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска, а

также отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Продолжительность ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпуска работникам устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 « О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

7.10. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск: педагогическим работникам – 56 календарных дней, педагогу – психологу 56 календарных дней, непедagogическим работникам - 28 календарных дней, директору - 56 календарных дней, заместителям директора - 56 календарных дней, вспомогательному и техническому персоналу - 28 календарных дней, инвалидам – 30 календарных дней (статья 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» №68 - ФЗ)

#### **Обязанности работодателя:**

7.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации):

- работникам бухгалтерии – 14 календарных дней;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 14 календарных дней;
- документоведу – 14 календарных дней;
- заведующему библиотекой – 10 календарных дней.

7.12. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- рождение ребенка в семье - 3 календарных дня;
- свадьба работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников - 3-5 календарных дней.

7.13. Предоставлять работникам один рабочий день с сохранением среднего заработка для прохождения:

- ежегодного медицинского осмотра (обследования);



- диспансеризации.

7.14. Предоставлять работникам, вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (утверждено Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9).

Оплачиваемые дни отдыха предоставляются сотрудникам на основании их заявления, при предъявлении сертификата о прививке. Порядок предоставления 2 (двух) оплачиваемых дополнительных дней отдыха:

- в удобное для работника время;
- по согласованию с работодателем;
- в день вакцинации;
- в следующий день после вакцинации;
- к ежегодному отпуску;
- в ином порядке.

7.15. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем, а также в других случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.16. Общим выходным днем является воскресенье.

7.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7.18. Работникам, участвующим в районных, городских, областных мероприятиях по распоряжению администрации или органов управления образованием в свободное от основных обязанностей время, предоставлять дни отдыха в каникулярное время или осуществлять доплату в соответствии с действующим законодательством.

7.19. Предоставлять педагогическим работникам по письменному заявлению, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года, в порядке, установленном

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору;

- периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и должность, в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или

образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется работнику на основании его заявления и оформляется приказом учреждения.

За педагогическим работником, находящемся в длительном отпуске сроком до одного года, сохраняется: место работы и должность, объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в общий и трудовой стаж по специальности не включается.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

В случае если право на длительный отпуск сроком до одного года наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказаться на учебно-воспитательном процессе, отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работники, принимаемые на время отсутствия основного работника, использующего отпуск сроком до одного года, принимаются на работу по срочному трудовому договору на время отсутствия основного работника.

На основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске по желанию работника отпуск продлевается.

Длительный отпуск сроком до одного года по желанию работника может присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Разделение длительного отпуска сроком до одного года на части не допускается.

Работник до истечения длительного отпуска сроком до одного года может в любое время прервать его и приступить к работе.

Работник вправе использовать длительный отпуск сроком до одного года повторно не раньше, чем по истечении 10 лет непрерывной преподавательской работы с момента окончания предыдущего длительного отпуска сроком до одного года.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, создать рабочие места, отвечающие современным требованиям охраны труда, внедрить современные средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

8.2. Обеспечить в МАОУ «Лицей № 1» проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с целью установления гарантий и прав работников, занятых на тяжелых работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

В состав комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и уполномоченного по охране труда.

8.3. Использовать средства, при условии финансирования, на проведение мероприятий по охране труда, в т. ч. проведение специальной оценки условий труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения и за счёт возвратных средств из ФСС на предупредительные меры по охране труда (по сокращению производственного травматизма, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, проведение обязательных медицинских осмотров) (П.9.3.2. Соглашения между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 г.г.)

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

8.5. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

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

8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей и в соответствии с результатами специальной оценке условий труда.

8.8. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.10. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

учет. Принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (статьи 227 - 231 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.12. Обеспечить гарантии и льготы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

Организовать её работу в соответствии с Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, утверждёнными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июня 2014г. № 412н.

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

8.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.17. Своевременно предоставлять в ФСС документы на возмещение расходов на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.18. Осуществлять, совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, оформления его результатов, участия в смотрах-конкурсах по охране труда и пожарной безопасности.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований и приобретение санитарных книжек.

8.20. Обеспечить условия для проведения вакцинации работников против гриппа.

8.21. Обеспечить с учетом характера работы в соответствии с трудовым законодательством перевод на дистанционный режим работы:

работников, привившихся первым компонентом вакцины против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2; невакцинированных против COVID-19 работников в возрасте 60 лет и старше, работников, имеющих хронические заболевания; работников в возрасте 60 лет и старше, работников, имеющих хронические заболевания, в течение 4 недель для вакцинации против COVID-19 (в случае отсутствия медицинских противопоказаний) и формирования иммунитета, а также беременных женщин; с учетом характера работы установить режим гибкого рабочего времени.

8.22. Обеспечить охват вакцинацией для профилактики новой коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом COVID-19, работников организации на уровне 80%;

8.23. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты органов дыхания (маски, респираторы и иные средства защиты органов дыхания) в количестве, необходимом работникам для следования к месту работы и обратно, и с соблюдением установленных требований.

8.24. Предусмотреть механизмы поощрения работников, прошедших вакцинацию против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом COVID-19.

8.25. Выплачивать за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы в первые три дня нетрудоспособности работника.

**8.26. Профком обязуется:**

- осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

- принимать меры по повышению уровня равномерного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнёрства;
- осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
- избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по программе требования охраны труда за счёт средств Фонда социального страхования Российской Федерации;
- обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя первичной организации Профсоюза по охране труда на общественных началах;
- систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда»

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Стороны договорились о том, что:**

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.



9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления, работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления денежных средств не допускается.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной организации Профсоюза, его заместителей и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.7. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Председатель первичной организации Профсоюза, его заместители, члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по установлению стимулирующих выплат, тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, наградной комиссии и других.

9.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение работников к работе в праздничные дни в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации;
- об установлении графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение систем нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листа (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.10. Предоставлять профсоюзному комитету проекты (проект) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников (систем оплаты труда, установления надбавок, доплат, премирования работников, установления компенсационных выплат и др.)

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Не позднее пяти дней со дня получения от работодателя проектов (проекта) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников (систем оплаты труда, установления надбавок, доплат, премирования работников, установления компенсационных выплат и др.), направлять работодателю решение профсоюзного комитета в письменной форме.

10.3. Осуществлять контроль расходования фонда заработной платы, в т.ч. фонда доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками, разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников.

10.9. Осуществлять контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других комиссий.

10.12. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременное представление работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза при рождении ребенка, в случае смерти близких родственников, на лечение, медицинское обследование, приобретение дорогостоящих лекарств из средств бюджета Профсоюза.

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

10.15. Осуществлять контроль соблюдения принятых на федеральном уровне нормативных правовых актов, методических рекомендаций и разъяснений, связанных с введением с 1 сентября 2020 года ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство, а также коллективного договора образовательной организации.

## **11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**Стороны договорились о том, что:**

11.1. работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию.

**Обе стороны:**

11.2. Осуществляют совместный контроль выполнения положений коллективного договора:

11.2.1. информируют о результатах контроля на общем собрании работников 1 (один) раз в год;

11.2.2. информируют о выполнении положений коллективного договора в течение всего срока действия на собраниях, совещаниях, на заседаниях профкома, через профсоюзный уголок, на сайте лица в разделе «Профсоюзная организация»;

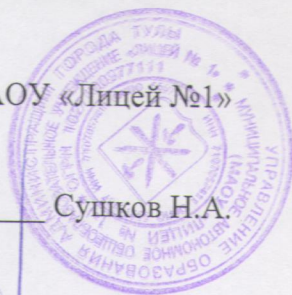
11.3. Рассматривают в течение 7 (семи) дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

От работодателя:

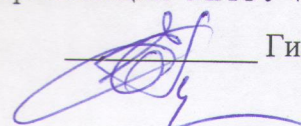
Директор МАОУ «Лицей №1»



Сушков Н.А.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ «Лицей №1»



Гимонова Е.М.

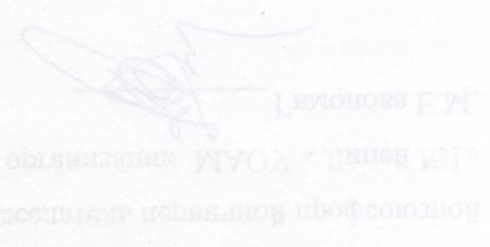


В книге пронумеровано,  
прошнуровано и скреплено  
печатью 38 (тридцать восемь) листов

Директор МАОУ «Лицей № 1»  
Сушков Н.А.



От руководителя:



От родителей: