


Профсоюзная организация  
МАОУ «Лицей № 56»  
Председатель профкома  
 Н.А. Колесникова  
« 23 » 03 2015 г.

МАОУ «Лицей № 56»  
Руководитель учреждения  
Н.В. Гомченко  
« 23 » 03 2015 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Лицей № 56»  
на 2015-2017г.г.

Утвержден  
на общем собрании работников  
« 23 » 03 2015 г.  
Протокол № 10

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Государственным казенным учреждением службы  
занятости населения Свердловской области  
«Новоуральский центр занятости»  
« 22 » мая 2015 г.  
Запись за № 100-К

Новоуральск, 2015г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>I. Общие положения</b>	<b>3</b>
<b>II. Социально-трудовые отношения. Обязанности сторон</b>	<b>5</b>
<b>III. Трудовой договор. Занятость работников</b>	<b>7</b>
<b>IV. Рабочее время</b>	<b>10</b>
<b>V. Время отдыха</b>	<b>13</b>
<b>VI. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты</b>	<b>16</b>
<b>VII. Условия и охрана труда</b>	<b>20</b>
<b>VIII. Профессиональная подготовка. Занятость и повышение квалификации</b>	<b>22</b>
<b>IX. Социальные льготы, гарантии и компенсации</b>	<b>23</b>
<b>X. Взаимоотношения, условия труда и социальная защита молодёжи</b>	<b>33</b>
<b>XI. Работа с пенсионерами и ветеранами педагогического труда</b>	<b>34</b>
<b>XII. Защита трудовых прав и разрешение трудовых споров</b>	<b>35</b>
<b>XIII. Развитие социального партнерства. Гарантии прав профсоюзной организации при выполнении Коллективного договора. Обязательства профкома школы</b>	<b>37</b>
<b>XIV. Контроль за выполнением Коллективного договора</b>	<b>40</b>
<b>XV. Приложения к Коллективному договору</b>	<b>40</b>

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и трудовым коллективом работников (ст. 40 ТК РФ) в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Лицей № 56» (далее – Учреждение), заключённый работниками и работодателем в лице их представителей.  
Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем данного учреждения на основе согласования взаимных интересов и заключённым в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – МАОУ «Лицей № 56» в лице директора Томченко Натальи Валентиновны, действующей на основании Устава; и работники – профсоюзная организация работников учреждения в лице ее председателя Колесниковой Натальи Александровны.
- 1.3. Выборным органом профсоюзной организации, реализующим права представительного органа работников является профсоюзный комитет.
- 1.4. Работодатель признает профком как выборный орган профсоюзной организации работников учреждения единственным полномочным представителем трудового коллектива в переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).
- 1.7. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.8. В течение всего срока действия Коллективного договора, по совместному решению администрации и профкома, в него могут вноситься изменения и дополнения, которые оформляются в виде «Дополнений, изменений к Коллективному договору», имеющих аналогичную силу применения.
- 1.9. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже двух раз в год.  
Контроль исполнения Коллективного договора осуществляет постояннодействующая двухсторонняя комиссия (ст. 35 ТК РФ), в соответствии с Положением о двухсторонней комиссии.
- 1.10. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с:
  - законодательством Российской Федерации и Свердловской области;
  - Отраслевым соглашением по учреждениям образования РФ;
  - Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным Союзом промышленников и предпринимателей;
  - территориальным Соглашением между администрацией Новоуральского городского округа, Новоуральским филиалом регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Территориальной организацией профсоюза города.

1.11. Трудовые договоры, заключенные работодателем с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

**Коллективный договор признает право руководителя учреждения с учетом мнения профкома в случаях, установленных действующим законодательством, на:**

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за эффективный труд;
- требование от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение работников к дисциплинарной ответственности, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обеспечения максимальной занятости работника в рабочее время и эффективное использование работников в соответствии с их квалификацией и трудовым договором;
- руководство производственным процессом, право распоряжаться материальными и трудовыми ресурсами, имуществом и финансовыми средствами учреждения;
- осуществление контроля над соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности;
- привлечение работников к материальной ответственности;
- принятие нормативных локальных актов;
- вступление в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов;
- требование обязательного прохождения медосмотров при заключении трудового договора;
- другие права, предусмотренные действующим законодательством РФ.

1.12. **Коллективный договор признает право работника на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый продолжительностью рабочего времени (для педагогических работников 36 часов в неделю), предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ;
- создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав;

- участие в Управлении Учреждением в предусмотренных Уставом, иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, также на информацию о выполнении Коллективного договора;
- разрешение трудовых споров индивидуальных и коллективных в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ;
- медицинское страхование; социальное страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**1.13. Профком как единственный полномочный представитель трудового коллектива имеет право на:**

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с администрацией учреждения вопросов о работе Учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- мотивированное мнение по локальным актам:  
 правила внутреннего трудового распорядка, положение о премиях, доплатах, график отпусков, приказ о распределении учебной нагрузки, представления на награждения, приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ), другие документы, содержащие нормы трудового права (ст. 371 ТК РФ).

1.14. Стороны рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора и его положений разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Создают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

1.15. Ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора, за непредставление информации, необходимой для переговоров и контроля за выполнением Коллективного договора стороны несут в порядке, установленном законодательством.

1.16. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## **II. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### **Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:**

- 2.1. Проявлять взаимное доверие, осуществлять совместные мероприятия по соблюдению законодательства в области социально-трудовых отношений, поддерживать и создавать в коллективе благоприятные условия для эффективного и качественного труда.
- 2.2. Совершенствовать систему организации труда, разрабатывать и внедрять меры по повышению мотивации труда.

- 2.3. Соблюдать условия и положения, сформулированные в настоящем коллективном договоре. В случае возникновения разногласий по вопросам коллективного договора разрешать их путем переговоров.
- 2.4. Разрешать трудовые споры в установленном законодательством порядке в соответствии с законом РФ (ст. 370-373, 379-418 ТК РФ).

**Работодатель обязуется:**

- 2.5. Обеспечивать эффективность образовательной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения.
- 2.6. Предусматривать работникам ежегодный публичный отчет по результатам деятельности Учреждения в прошедшем учебном году.
- 2.7. Вести переговоры по заключению коллективного договора и внесению в него изменений, обеспечивают его представление на регистрацию в территориальный орган по труду.
- 2.8. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.
- 2.9. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.
- 2.10. Освобождать членов профсоюзного комитета не освобожденных от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников от основной работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением на этот период их заработной платы.
- 2.11. Предоставлять возможность председателю профсоюзного комитета, и не освобожденному от основной работы, для еженедельного участия в оперативных совещаниях территориального комитета профсоюзов с сохранением заработной платы.
- 2.12. Соблюдать общие требования при обработке персональных данных работников (гл. 14 ТК РФ).
- 2.13. Сохранять за работниками среднюю заработную плату на время прохождения медицинских осмотров или диспансеризацией.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- 2.14. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению норм Трудового кодекса РФ, выполнению Коллективного договора. Защищать права и интересы работников в области социально-трудовых отношений, содействовать реализации Коллективного договора.
- 2.15. Осуществлять общественный контроль соблюдения законодательных актов, обеспечивающих защиту интересов работников.
- 2.16. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию системы и формы оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).
- 2.17. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы в Территориальном комитете профсоюзов, Управлении образования, Государственной инспекции труда и в других организациях, используя законные способы защиты прав и интересов работников.
- 2.18. Своевременно информировать сотрудников об имеющихся возможностях по оздоровлению работников и их детей, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, оказывать членам профсоюза материальную помощь из профсоюзного бюджета.

- 2.19. Осуществлять общественный контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации.
- 2.20. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении работников за образцовое выполнение должностных обязанностей, успехи в обучении и воспитании учащихся, участии в общественных мероприятиях школы и города, и другие достижения в виде:
  - объявления благодарности;
  - представления к награждению;
  - денежного вознаграждения.
- 2.21. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, выполнения соглашений по охране труда.
- 2.22. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 2.23. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, экономии материальных ресурсов, повышению качества образовательного процесса, организации и развития различных форм трудового соревнования.

### **Работники обязуются:**

- 2.24. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и определенные в должностных инструкциях. Выполнять установленные нормы труда. Повышать профессиональный уровень.
- 2.25. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 2.26. Соблюдать и выполнять инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.
- 2.27. Содержать в чистоте и порядке свое рабочее место. Принимать все меры к сохранности имущества Учреждения, документации, не допускать материального ущерба.
- 2.28. Разрешать трудовые конфликты в установленном законодательством порядке.
- 2.29. Предупреждать работодателя за 2 недели об увольнении и не менее чем за 2 недели до предполагаемого очередного отпуска.
- 2.29. Проходить ежегодные (очередные) медицинские осмотры, иметь санитарные книжки.
- 2.30. Сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (ст.21 ТК РФ).
- 2.31. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

## **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ**

- 3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Один экземпляр хранится у Работника, другой – у Работодателя.
- 3.2. **Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную

этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

- 3.3. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
- а) место работы либо место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
  - б) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
  - в) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
  - г) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
  - д) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
  - е) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
  - ж) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;
  - з) условие об обязательном социальном страховании работника;
  - и) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- 3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 3.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников, по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением, настоящим Коллективным договором (ст. 57 ТК РФ).
- 3.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. **Срочный трудовой договор** заключается по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 3.8. Срочный трудовой договор может расторгаться досрочно по требованию работника, лишь при наличии уважительной причины или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).
- 3.9. Изменение сторонами условий договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ч.2, ч.3 ТК РФ. Соглашение об изменении



- определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 3.10. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 РФ ТК).
  - 3.11. При изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).
  - 3.12. При несогласии работника продолжать работу в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную должность нижестоящую или нижеоплачиваемую), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии со ст. 77 п. 8, ТК РФ.
  - 3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77-88, 336) и иными федеральными законами.
  - 3.14. По соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. В случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.
  - 3.15. Работодатель сообщает профсоюзному комитету не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ.
  - 3.16. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.2, 3 или 5 части первой ст.81 ТК с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в профсоюзный комитет учреждения МАОУ «Лицей № 56» проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.
  - 3.17. Профсоюзный комитет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ст. 373 ТК РФ).
  - 3.18. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем не менее чем за два месяца до увольнения персонально и под роспись (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Работника, заключившего договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата необходимо предупредить в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня (ч. 2 ст. 292 ТК РФ)
  - 3.19. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях предусмотренных ст.81 ТК РФ

- 3.20. Работодатель, в течение 2 месяцев, предоставляет высвобожденным работникам не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы.
- 3.21. Расторжение трудового договора не допускается по инициативе Работодателя со следующими категориями работников ст.261 ТК РФ (за исключением увольнения по основаниям предусмотренным п.1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ):
- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
  - пребывание работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
  - женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
  - беременных женщин;
  - работающих инвалидов;
  - работников, получивших профзаболевания у данного работодателя;
  - одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14-летнего возраста;
  - одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - единственный кормилец ребенка в возрасте до 3 лет, воспитывающий 3-х и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях;
  - руководителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.
- 3.22. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников преимущественное право оставления на работе предоставляется (кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ):
- работникам за 3 года до возникновения у них права выхода на пенсию;
  - одинокие матери (отцы), имеющие детей до 16 лет;
  - опекуны (попечители), имеющие детей до 16 лет;
  - работники у которых один из супругов имеет статус безработного;
  - члены профсоюзного комитета.
- 3.23. Работодатель отстраняет от работы работника в следующих случаях:
- при появлении работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
  - не прошедшего в установленном порядке обучения по охране труда;
  - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
  - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
  - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
- В период отстранения работника от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 3.24. Профсоюзный комитет оказывает консультации и бесплатную правовую помощь работникам по вопросам занятости и трудовых отношений.
- 3.25. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением законодательства о занятости работников, предоставлении льгот и социальных гарантий высвобождаемым работником.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

- 4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять

трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести постоянный, точный учёт времени, фактически отработанного каждым работником и предоставлять профсоюзному комитету возможность проверки организации этого учёта (ст.91 ТК РФ). Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

- 4.2. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала учебной четверти. Расписание составляется с учетом требований санитарных норм и правил и рационального использования времени учителя, согласуется с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.
- 4.3. При сменной работе время начала и окончания ежедневной работы, ее продолжительность, перерыв для питания и отдыха, чередование смен определяется графиками работы, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Графики работы доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).
- 4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается на каждый учебный год по 5-ти или 6-ти дневной рабочей неделе в зависимости от учебного плана, учебной нагрузки и расписания учебных занятий. При 5-дневной рабочей неделе устанавливается два выходных дня - суббота и воскресенье. При 6- дневной - один выходной день - воскресенье (ст.111 ТК РФ).
- 4.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися  
*(Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)*
- 4.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.
- 4.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается по категориям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

- 4.8 Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение 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 может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.
- 4.9 Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.
- 4.10 Formой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы которой регулируется образовательным учреждением.
- 4.11 Учитель имеет право на методический день (согласно Положению о методическом дне в МАОУ «Лицей № 56») при условиях, не нарушающих учебного режима школы, не создающих перегрузки учащихся, с учётом количества часов по учебному плану и специфики предмета.
- 4.12 Педагогическим работникам разрешается работать по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени. Кроме того, учитель имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.
- 4.13 Режим рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период, в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям определяется Положением о рабочем времени педагогических работников МАОУ «Лицей № 56».

#### **Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней**

- 4.14 Устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в день непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню.
- 4.15 Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-и дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст.95 ТК РФ).
- 4.16 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

#### **Сверхурочная работа**

- 4.6. **Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени:

ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

- 4.7. Привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника, в случаях указанных ч.1, ст.99 ТК РФ, а так же без согласия работника, в случаях ч.2,ст.99 ТК РФ.
- 4.8. Привлечение инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам привлекаются только с их письменного согласия и в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. Инвалиды, женщины имеющие детей в возрасте до трех лет должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от таких видов работ.
- 4.9. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить постоянный точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).
- 4.10. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в образовательных организациях в пределах фонда оплаты труда.

## V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. **Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
- 5.2. Видами времени отдыха являются:
  - перерывы в течение рабочего дня;
  - ежедневный отдых;
  - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
  - нерабочие праздничные дни;
  - отпуска.
- 5.3. Работникам устанавливается перерыв для отдыха и питания (не менее 30 минут), который не включается в рабочее время. Время отдыха и питания педагогических работников регулируется расписанием учебных занятий.
- 5.4. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников составляет 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного

- основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам")
- 5.6. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает графики ежегодных отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводит до сведения работников.
  - 5.7. Работодатель может предложить работнику разделение ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части для организации летней оздоровительной компании учащихся. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.
  - 5.8. Осуществляет отзыв работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ). Продление, перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ.
  - 5.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению сотрудника работодатель может заменить денежной компенсацией, кроме работников до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).
  - 5.10. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может представить по заявлению работника дополнительный отпуск сроком до 3 календарных дней с сохранением среднего заработка в случаях:
    - регистрации брака работника;
    - смерти близких родственников (родители, дети, братья и сестры).
  - 5.11. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может представить по заявлению работника дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка:
    - При рождении или усыновлении ребенка- 1 день;
    - При поступлении ребенка в первый класс (1 сентября)- 1 день;
    - При вступлении в брак детей работника- 1 день;
    - В случае проводов ребенка в армию- 1 день;
    - при переезде на новое место жительства -1 день;
    - в связи с юбилеем работника (50, 55, 60, 65 лет) -1 день;
  - 5.12. **Отпуск без сохранения заработной платы** в количестве **14 дней** в течение года предоставляется:
    - работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
    - работникам, имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
    - матери (отцу), воспитывающей(щему) ребенка в возрасте до 14 лет в отсутствие второго родителя.Отпуск может быть присоединен к очередному отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение дополнительного отпуска на следующий год не допускается.
  - 5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (тяжелое состояние здоровья близкого родственника (отца, матери, жены, мужа, сына, дочери, родного брата или сестры) или опекуна; проводы в армию; пожар или другое бедствие, постигшее семью или близкого родственника сотрудника; каникулы ребенка, карантин в детском учреждении, проводы в летний лагерь; сдача экзаменов при получении второго высшего образования) работнику по его письменному заявлению может быть

- предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).
- 5.14. Общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы, превышающая в течение года 14 календарных дней, не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.
- 5.15. Работодатель по желанию педагогического работника может предоставить дополнительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ), если педагогический работник имеет 10 лет или более непрерывного преподавательского стажа работы. Во время отпуска за работником сохраняются место работы, должность, учебная нагрузка.
- 5.16. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск следующим категориям работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ):
- учителю ИВТ – 7 дней;
  - лаборанту (информатика) – 7 дней;
  - техническому персоналу (дворник) – 7 дней;
  - секретарю руководителя (секретарь-делопроизводитель) – 7 дней;
  - технику-программисту – 7 дней.
- 5.17. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск следующим категориям работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днём (ст.119 ТК РФ):
- заместителю директора по административно- хозяйственной работе - 5 дней;
  - главному бухгалтеру - 5 дней;
  - педагог - библиотекарь – 5 дней;
  - бухгалтеру - 3 дня;
  - специалисту по кадрам - 3 дня.
- 5.18. Для работников не являющихся педагогическими работниками работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом предоставляет дополнительные оплачиваемые дни к отпуску за стаж работы в данном образовательном учреждении (ст.116 п.2 ТК РФ) за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:
- свыше 15 лет – 4 календарных дня;
  - свыше 20 лет – 6 календарных дня.
- 5.19. Работодатель предоставляет 4 дополнительных выходных дня работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (ст.262 ТК РФ) по их письменному заявлению. Право на использование четырех дополнительных выходных оплачиваемых дней по уходу за ребенком-инвалидом должно быть использовано в текущем календарном месяце. Не допускается суммирование этих дней за несколько месяцев.
- 5.20. Работники учреждения вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в количестве 3 дней в течение календарного года по причине плохого самочувствия (Закон РФ «Об охране здоровья граждан» от 22.07.1993 № 5487-1 ст.20) или без объяснения причины. В этом случае работодатель принимает решение с учетом производственной ситуации.

## VI. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

- 6.1. Заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст.129 ТК РФ). Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст.129 ТК РФ). Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст.129 ТК РФ).
- 6.2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 56», разработанного в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Новоуральского городского округа от 27.05.2014 № 1090-а.
- 6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.
- 6.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).
- 6.5. Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 56» предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.
- 6.6. Выплачивается заработная плата два раза в месяц (аванс – 14 числа, окончательный расчет -30 числа). Заработная плата перечисляется работнику на личный лицевой счет в банке России согласно договору, заключенному между банком и Работодателем в рамках зарплатного проекта.
- 6.7. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на



среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в Учреждении в пределах фонда оплаты труда.

- 6.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 6.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в Учреждении в пределах фонда оплаты труда.
- 6.10. Оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.
- 6.11. Каждому работнику выдаётся расчетный листок с указанием в нем начислений и удержания по заработной плате за истекший месяц.
- 6.12. В Учреждении обеспечивается целевое использование бюджетных средств, направленных на выплату заработной платы.
- 6.13. В Учреждении проводится работа по совершенствованию системы оплаты труда, критериев стимулирования работников, порядка установления доплат за дополнительные виды работ и стимулирующих выплат.
- 6.14. Стороны осуществляют контроль за уровнем заработной платы, сроками ее выплаты. Принимают меры по ликвидации задолженности по заработной плате. Не допускают необоснованного снижения уровня заработной платы.
- 6.15. В Учреждении не допускаются необоснованное снижение уровня заработной платы.
- 6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Руководитель и главный бухгалтер учреждения.
- 6.17. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.18. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.19. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем условий Коллективного договора и законодательства по вопросам оплаты труда. Вносить

предложения о начислении денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы работникам в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

### **Компенсационные выплаты**

- 6.20. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 56» и данным Договором.
- 6.21. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного для муниципального автономного образовательного учреждения на соответствующий финансовый год.
- 6.22. Руководитель образовательной организации осуществляет меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при специальной оценке рабочих мест.
- 6.23. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в размере:
  - 20% - для организаций образования, расположенных в зоне закрытого города, на основании Постановления Государственного комитета совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21 ноября 1964 года № 544/32.
- 6.24. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается нормативным актом по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.25. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается нормативным актом по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.26. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- 6.27. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат,

устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

### **Выплаты стимулирующего характера**

- 6.28. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 56» и данным Договором.
- 6.29. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
- 6.30. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.
- 6.31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
- 1) за интенсивность работы (в абсолютном размере с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников);
  - 2) высокие результаты работы (в абсолютном размере с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников).
  - 3) за качество выполняемых работ (в абсолютном размере с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников):
  - 4) за стаж непрерывной работы, выслугу лет установить единовременное премирование работников за работу (ст.116 п.2 ТК РФ);
  - 5) премиальные выплаты в абсолютном размере с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников по итогам работы за год.
- 6.32. В целях социальной защищенности работников образовательных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников образовательных организаций за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:
- 1) при награждении государственными наградами Российской Федерации – 20 000 рублей – 20 000 рублей;
  - 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 15 000 рублей;
  - 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 10 000 рублей;
  - 4) при награждении Почетной грамотой или благодарственным письмом Управляющего Горнозаводским управленческим округом – 7 000 рублей;
  - 5) при награждении Почетной грамотой, благодарностью или благодарственным письмом Главы Новоуральского городского округа, Думы Новоуральского городского округа, Главы Администрации Новоуральского городского округа - 3 000 рублей;
  - 6) при награждении Почетной грамотой Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) – 5 000 рублей;
  - 7) при награждении Почетной грамотой ЦК Профсоюза – 3 000 рублей;

- 8) при награждении Нагрудным знаком ФНПР «За содружество» - 5 000 рублей;
  - 9) при награждении нагрудным знаком ФНПР «За активную работу в профсоюзах» - 5 000 рублей;
  - 10) при награждении Почетным знаком Федерации Независимых Профсоюзов России – 3 000 рублей;
  - 11) при награждении нагрудным знаком ФНПР «За заслуги перед профдвижением России» - 3 000 рублей;
  - 12) при награждении памятными часами ФНПР – 3 000 рублей;
  - 13) в связи с празднованием Дня учителя – 2 000 рублей;
  - 14) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) – 5 000 рублей.
- 6.33. При выходе на пенсию работника, проработавшего в школе не менее 15 лет, на основании совместного решения администрации и профсоюзного комитета, выплачивать ему единовременное пособие в размере трех должностных окладов (за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).
- 6.34. Руководитель образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом оказывает работникам материальную помощь, при наличии экономии финансовых средств. Материальная помощь оказывается работникам на основании заявления на имя руководителя организации, с указанием необходимости (причины) помощи и подтверждающих документов. За счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности выплачивается:
- в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;
  - в случае вступления работника в брак на основании свидетельства о браке;
  - в случае рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;
  - при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
  - для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (при предъявлении подтверждающих документов).
- 6.35. Размер материальной помощи – один должностной оклад. Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в течение года.

## **VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

- 7.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, применяет современные средства техники безопасности и промсанитарии, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.
- 7.2. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.
- 7.3. В Учреждении введена должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

- 7.4. Работодатель при необходимости вправе заключить договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.
- 7.5. На должность специалиста по охране труда назначаются, лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет. Все категории указанных лиц должны пройти специальное обучение по охране труда.
- 7.6. В Учреждении проводится со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организуется проверка знаний работников учреждения по охране труда в начале учебного года.
- 7.7. В Учреждении обеспечивается наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 7.8. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 7.9. Работодатель сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда на по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 7.10. В Учреждении проводится своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 7.12. Работодатель обязан обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 7.13. В Учреждении ежегодно составляется план мероприятий по охране труда, предусматривая выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство услуг.
- 7.14. Работодатель приобретает за счет собственных средств и выдает спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.
- 7.15. Работодатель обязан разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 12 ТК РФ).
- 7.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- 7.17. В Учреждении создается комиссия по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.
- 7.18. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.19. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.20. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а так же внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Время и место прохождения периодических медицинских осмотров (обследований) работников согласовывается с профсоюзным комитетом.
- 7.21. Работодатель один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 7.22. Два раза в год на заседаниях профсоюзного комитета заслушиваются отчеты уполномоченного по охране труда и специалиста по охране труда о выполнении Коллективного договора по созданию безопасных условий труда.
- 7.23. Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, вечера отдыха (8-е марта, Новый год, день учителя);
  - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
  - организовывать участие членов трудового коллектива в городских спортивных соревнованиях.

### **VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ЗАНЯТОСТЬ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.**

- 8.1. Своевременно проводится работа по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.
- 8.2. Проведение аттестации педагогических работников на заявленную квалификационную категорию организуется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Оплата труда по результатам пройденной аттестации устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 8.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников на основе дифференцированного подхода с учетом направленности Образовательной программы Учреждения.

- 8.4. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития Учреждения;
- 8.5. Работодатель обязан предоставить право каждому работнику на повышение его педагогической квалификации по занимаемой должности 1 раз в три года. Каждый работник обязан повышать свою квалификацию в соответствии с планом повышения квалификации Учреждения.
- 8.6. В период прохождения работником курсовой подготовки с отрывом от выполнения педагогических функций работодатель сохраняет за работником место работы (должность), среднюю заработную плату, оплачивает командировочные расходы (ст.187 ТК РФ).
- 8.7. Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст.173-177 ТК РФ).
- 8.8. В случае, если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности, решение о расторжении трудового договора с ним вследствие недостаточной квалификации в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ принимает работодатель. При этом, увольняя работника, работодателю необходимо учитывать следующие основные гарантии работников:
- увольнение по этому основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ);
  - не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 216 ТК РФ);
  - увольнение работников – членов профсоюза производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 ст. 82 ТК РФ).
- 8.9. Работодатель обязан предоставить право каждому работнику на повышение его педагогической квалификации по занимаемой должности. Каждый работник обязан повышать свою квалификацию в соответствии с планом, рекомендациями, аттестацией.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

- 9.1. **Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. **Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. ТК РФ выделяет следующие гарантии и компенсации (ст. 165):
- при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

### **Гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки**

- 9.2. В соответствии со ст.166 Трудового кодекса РФ, служебной командировкой является поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.
- 9.3. Гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, в том числе и связанные с командировкой, распространяются только на сотрудников, заключивших с организацией трудовой договор.
- 9.4. В соответствии с требованиями статьи 168 Трудового кодекса, в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:
- расходы на проезд до места назначения и обратно;
  - расходы по найму жилого помещения;
  - суточные - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;
  - иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.
- Кроме выше перечисленных, к командировочным расходам относятся:
- расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок,
  - расходы на провоз багажа,
  - расходы по оплате услуг связи,
  - расходы по получению и регистрации служебного заграничного паспорта, виз, других выездных документов,
  - сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта,
  - расходы на оформление обязательной медицинской страховки,
  - расходы, связанные с обменом наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту,
  - сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы,
  - иные обязательные платежи и сборы.



- 9.5. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками в Учреждении осуществляется в соответствии с Порядком возмещения расходов, связанных со служебными командировками, лицам, работающим в органах местного самоуправления Новоуральского городского округа, и работникам муниципальных учреждений Новоуральского городского округа (от 29.10.2014 г. № 132).

#### **Гарантии и компенсации работникам при выполнении ими государственных или общественных обязанностей**

- 9.6. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.
- 9.7. Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном настоящим ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.
- 9.8. К числу государственных или общественных обязанностей, выполняемых в рабочее время на основании федеральных законов, относятся:
- участие в деятельности избирательных комиссий и комиссий по проведению референдума;
  - участие зарегистрированного кандидата в выборах в представительные органы государственной власти или в представительные органы местного самоуправления;
  - осуществление полномочий доверенного лица в период проведения выборов в представительные органы государственной власти или в представительные органы местного самоуправления;
  - осуществление депутатских полномочий на непостоянной основе;
  - осуществление функций народных, арбитражных и присяжных заседателей;
  - явка в качестве потерпевшего, свидетеля, их законного представителя, эксперта, специалиста, переводчика, понятого в органы дознания, к следователю, прокурору, в налоговый орган, к должностному лицу, в производстве которого находится дело об административном правонарушении, или в суд;
  - выполнение специальных задач, связанных с проведением мероприятий по борьбе с терроризмом;
  - выполнение воинских обязанностей;
  - выполнение обязанностей спасателей на нештатной основе и на общественных началах.

#### **Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам (ст.171 ТК РФ)**

- 9.9. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

- 9.10. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются статьями 374, 375, 376 ТК РФ.
- 9.11. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.
- 9.12. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).
- 9.13. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК, руководителей (их заместителей), членов профсоюзного комитета лица, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 9.14. Члены профсоюзного комитета лица освобождаются от работы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются настоящим коллективным договором, соглашением.
- 9.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего ТК РФ.
- 9.16. Оплата труда руководителя профсоюзного комитета может производиться за счет средств работодателя (ст. 377 ТК РФ).

#### **Гарантии и компенсации работникам при совмещении работы с обучением**

- 9.17. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, распространяются на работников, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию.
- 9.18. Льготы, указанные в ст. 173 ТК РФ, предоставляются только тем лицам, которые обучаются успешно. Таковыми считаются:
  - а) по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях - студенты, которые в соответствии с учебным планом сдали все зачеты, а также выполнили предусмотренные для данного семестра другие работы;
  - б) по заочной форме обучения в высших учебных заведениях - студенты, которые не имеют задолженности за предыдущий курс или семестр и к началу сессии выполнили все контрольные и курсовые работы по дисциплинам, выносимым на сессию.
- 9.19. При обучении работника, совмещающего работу с обучением одновременно в двух высших учебных заведениях, льготы предоставляются только по одному из них (по выбору студента) (ст. 17 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22 августа 1996 г.).

- 9.20. Лица, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением заработной платы.
- 9.21. К ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы. Указанный проезд оплачивает организация-работодатель.
- 9.22. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право соответственно на 1 свободный день в неделю с оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Организация-работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.
- 9.23. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:
- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;
  - подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
  - сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
- Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;
  - работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
  - работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
- 9.24. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.
- 9.25. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов

среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

- 9.26. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.
- 9.27. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.
- 9.28. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.
- 9.29. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 Трудового Кодекса РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

#### **Гарантии и компенсации работникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

- 9.30. **Ежегодные отпуска** с сохранением при этом места работы (должности) и среднего заработка предоставляются всем работникам в соответствии со ст. 114 ТК РФ.
- 9.31. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

График должен быть составлен и утвержден работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. При этом учитывается мнение профсоюзного комитета.
- 9.32. В соответствии с этим графиком отпуска могут предоставляться в любое время в течение всего года без нарушения нормального хода работы предприятия.
- 9.33. Утвержденный график отпусков – это локальный нормативный акт, обязательный для исполнения, как работодателем, так и работниками.

Если сотрудника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он может просить администрацию и профсоюзный комитет изменить его. Это же правило относится и к администрации в случаях несогласия со временем начала отпуска конкретного работника. Отступить от времени использования отпуска, указанного в графике, можно только по договоренности сторон.

- 9.34. Утвержденный график отпусков должен объявляться работникам под расписку.
- 9.35. О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем не позднее, чем за две недели до его начала.
- 9.36. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, в частности:
  - по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст. 123 ТК РФ);
  - работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

- ветеранам, в том числе и ветеранам труда (Федеральный закон от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ «О ветеранах»;
  - лицам, награжденным знаком «Почетный донор» (ст. 11 Закона РФ от 9 июня 1993 г. N 5142-I «О донорстве крови и ее компонентов».
- 9.37. Отпуск может предоставляться как последовательно одним работникам за другими, так и одновременно всем или некоторым группам работников одновременно.
- В случае неожиданной приостановки деятельности работ в организации или в отдельных его частях (вследствие аварии, стихийного бедствия и т. д.) по соглашению между администрацией и профсоюзным комитетом отпуска могут быть предоставлены всем группам или некоторым группам одновременно с отступлением от ранее установленной очереди.
- 9.38. Отпуска не должны приурочиваться исключительно к 1-му и 15-му числам каждого месяца, а должны распределяться по возможности равномерно в течение всего месяца.
- 9.39. Продолжительность оплачиваемого ежегодного отпуска складывается из продолжительности ежегодного основного и дополнительных отпусков.
- 9.40. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 115 ТК РФ предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, если только действующим законодательством или отдельными федеральными законами для отдельных категорий работников не предусмотрен основной отпуск большей продолжительности:
- работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день;
  - инвалидам – не менее 30 календарных дней;
  - государственным служащим – не менее 30 календарных дней;
  - педагогическим и прочим работникам образовательных учреждений – от 42 до 56 календарных дней.
- 9.41. Согласно ст. 286 ТК РФ совместители имеют право на получение ежегодных отпусков одновременно с отпуском по основному месту работы. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

#### **Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора**

- 9.42. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).
- 9.43. Сохранение среднего месячного заработка в течение 6 месяцев со дня увольнения предусмотрено действующим законодательством также за работниками предприятий (объектов), расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях (см. Закон РФ "О закрытых административно-территориальных образованиях").
- 9.44. Выходное пособие - гарантийные выплаты, производимые работнику за время, когда он не исполняет свои трудовые обязанности в связи с расторжением трудового

договора по основаниям, указанным в законе. Размер выходного пособия, как и целого ряда других гарантийных выплат, определяется на основе среднемесячного заработка работника.

9.45. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

9.46. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

9.47. Работник, имеющий преимущественное право на оставление на работе, может быть уволен по сокращению численности (штата), если он имеет более низкую производительность труда и квалификацию, чем другие работники, занимающие аналогичную (равную) должность (имеющие ту же профессию), при условии невозможности его трудоустроить в этой же организации на другую должность или в случае его отказа от предложенных вариантов трудоустройства.

9.48. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

- 9.49. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
- 9.50. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 9.51. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профкома принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.
- 9.52. В случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

#### **Гарантии и компенсации в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника**

- 9.53. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.
- По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 9.54. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
- 9.55. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.
- 9.56. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.
- 9.57. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.
- 9.58. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения,

работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

### **Другие гарантии и компенсации**

- 9.59. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).
- 9.60. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ст.183 ТК РФ).
- 9.61. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст.184 ТК РФ).
- 9.62. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).
- 9.63. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).



- 9.64. Предоставить одному из родителей (в том числе оформившим опеку или усыновившем ребёнка), воспитывающим ребёнка первоклассника, однодневный оплачиваемый отпуск в первый день сентября.
- 9.65. Работодатель обязуется оказывать содействие работникам в реализации их прав на социальное страхование и пенсионное обеспечение в оформлении соответствующих документов для назначения страховых выплат и пенсий.

## **Х. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

- 10.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.
- 10.2. Молодыми специалистами считаются работники в возрасте до 35 лет и имеющие высшее или средне-специальное образование.
- 10.3. В целях более эффективного участия работающей молодежи в работе и развитии учреждения, организации, предприятия, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов, усиления их социальной защищенности, стороны коллективного договора договорились:
- Разработать и принять программу работы с молодежью в педагогическом учреждении.
  - Разработать и утвердить положение о наставничестве.
  - Закрепить наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев. Выплачивает наставникам надбавку - 30% минимального размера должностного оклада.
  - Проводить конкурсы профессионального мастерства среди работающей молодежи.
  - Создать в учреждении, организации молодежные комиссии.
  - Организовать и проводить массовые физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.
- Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в образовательном учреждении на педагогические должности, выплачивается единовременное пособие 10 000 руб. за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 10.4. Молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательное учреждение и заключившим трудовой договор, производить единовременные выплаты для обустройства в размере трёхкратного минимального размера должностного оклада, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 10.5. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 10.6. Руководитель образовательной организации оказывает работникам в возрасте до 35 лет материальную помощь, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в размере:
- при рождении первого ребенка – одного минимального размера должностного оклада;
  - при рождении второго ребенка – двух минимальных размеров должностных окладов;

- при рождении третьего и последующих детей – трёх минимальных размеров должностных окладов;
  - при участии молодых семей в воспитании детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - трёх минимальных размеров должностных окладов.
- 10.7. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом и самодеятельностью.
  - 10.8. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего активную, эффективную общественную и производственную работу.
  - 10.9. Организация формирует кадровый резерв управленческих кадров из молодых работников и реализует программу их продвижения по службе, согласно Положению о кадровом резерве.
  - 10.10. На председателя Молодежной комиссии профсоюзного комитета и руководителя Совета молодых специалистов распространяются положения статей 374-377 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - 10.11. Обеспечивает повышение квалификации молодых работников согласно требованиям профессии.
  - 10.12. Поощряет участие молодых работников в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с системой оплаты труда и настоящим коллективным договором.
  - 10.13. Профсоюз содействует вовлечению молодых работников в активную работу в профсоюзе, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную деятельность, работу молодежных профсоюзных и общественных организаций и объединений.
  - 10.14. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профкома первичной профорганизации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.
  - 10.15. Организация содействует молодым работникам в решении жилищных вопросов (предоставление мест в общежитии, аренды жилья, предоставление ссуд (кредитов) на приобретение жилья и т.д.).
  - 10.16. Организация осуществляет и оплачивает ежегодное проведение медицинских осмотров молодых работников.
  - 10.17. Профсоюзный комитет педагогического учреждения обязуется активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.
  - 10.18. Профсоюзный комитет педагогического учреждения обязуется оказывать помощь молодым работникам, вступившим в профсоюз в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

## **XI. РАБОТА С ПЕНСИОНЕРАМИ И ВЕТЕРАНАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА.**

- 11.1. **Пенсионер** — это лицо, получающее пенсию — регулярное денежное пособие, выплачиваемое лицам, которые достигли пенсионного возраста, стали инвалидами или потеряли кормильца.

- 11.2. **Ветераны труда** – это категория граждан, имеющая определенные заслуги перед страной. Ветеранами труда являются лица:
- 1) имеющие удостоверение "Ветеран труда";
  - 2) награжденные орденами или медалями, либо удостоенные почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденные ведомственными знаками отличия в труде и имеющие трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет; лица, начавшие трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны и имеющие трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.
- 11.3. В соответствии со ст.1 Закона «О ветеранах», с учетом заслуг по защите Отечества, безупречной военной службы, иной государственной службы и продолжительного добросовестного труда, законодатели выделяют следующие категории ветеранов:
- ветераны Великой Отечественной войны
  - ветераны боевых действий на территории СССР, на территории РФ и территориях других государств (ветераны боевых действий)
  - ветераны военной службы
  - ветераны государственной службы
  - ветераны труда.
- 11.4. Профсоюзный комитет совместно с администрацией школы осуществляет работу с пенсионерами и ветеранами педагогического труда МАОУ «Лицей № 56».
- 11.5. Профсоюзный комитет совместно с администрацией школы организует поздравление неработающих пенсионеров и ветеранов педагогического труда с Днем пожилого человека, с профессиональным праздником – Днем учителя, С Международным женским Днем 8 марта, с Днем защитников Отечества- 23 февраля, юбилея школы, с юбилейным Днем рождения.
- 11.6. Работодатель может оказывать социальную поддержку ветеранами педагогического труда МАОУ «Лицей № 56» и оказывает материальную помощь ко дню учителя в размере 3 000 рублей за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 11.7. Работодатель может оказывать социальную и материальную поддержку неработающим пенсионерам ко дню пожилого человека в размере 2000 рублей за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **ХП. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.**

- 12.1. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (ст.379 ТК РФ).
- 12.2. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав и преследовать

работников за использование ими правомерных способов, форм самозащиты своих трудовых прав (ст.380 ТК РФ).

- 12.3. **Индивидуальный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.381 ТК РФ).
- 12.4. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст.382 ТК РФ).
- 12.5. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.
- 12.6. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.
- 12.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- 12.8. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.
- 12.9. Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном главой 60 (ст.381–397) ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».
- 12.10. **Коллективный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных нормативных актов.

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со ст. 400 ТК РФ своего решения.

- 12.11. Коллективные трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном главой 61 (ст.398–418) ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

### **ХШ. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА ЛИЦЕЯ.**

- 13.1. Профком лицея проводит переговорную компанию в рамках социального партнерства в соответствии с действующими нормативными актами.
- 13.2. Принимают профилактические меры по предотвращению коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения способствуют их разрешению в соответствии с действующим законодательством.
- 13.3. Работодатель создает условия для деятельности профкома. Своевременно информирует профком о возможных организационно-структурных изменениях штата лицея, о внутренних и внешних факторах, затрагивающих интересы работников.
- 13.4. Работодатель производит через бухгалтерию удержания и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника.
- 13.5. По имеющейся и вновь образованной задолженности по профсоюзным взносам работодатель несёт ответственность в порядке, предусмотренном ст.395 Гражданского кодекса РФ.
- 13.6. Работодатель обеспечивает участие председателя профсоюзного комитета в административных совещаниях.
- 13.7. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением увольнения в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, без предварительного согласия профсоюзных органов, членами которых они являются.
- 13.8. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
- 13.9. Работодатель освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах трудового коллектива от основной работы (не менее 4 часов в неделю), а также во время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе конференций, семинаров, с сохранением на этот период их средней заработной платы.
- 13.10. Работодатель предоставляет возможность председателю (или на период отсутствия его заместителю) выборного профсоюзного органа организации, не освобожденному от основной работы, для участия в еженедельно проводимых территориальным комитетом профсоюза оперативных совещаниях (как правило, по вторникам с 8-30 до 11-00 либо в иное время согласно плана проведения совещаний, доводимого до сведения работодателя телефонограммой из Теркома профсоюза) с сохранением на этот период их средней заработной платы
- 13.11. Работодатель не допускает увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав профкома, в течение двух лет после окончания срока их полномочий (кроме случаев ликвидации Учреждения или совершения работником действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение).
- 13.12. Работодатель может предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование и средства связи.

- 13.13. Работодатель предусматривает в критериях по материальному стимулированию работников поощрение активных членов профсоюзной организации, обеспечивающих положительный имидж школы участием в городских конкурсах, соревнованиях, творческих выступлениях и т.д. В соответствии с областным и территориальным трехсторонними соглашениями устанавливает надбавку к заработной плате председателю профсоюзной организации и ответственному за охрану труда за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 13.14. Работодатель принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профкома в соответствии с настоящим коллективным договором.
- 13.15. Права профсоюза и гарантии его деятельности определяются законодательством Российской Федерации, Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности”, Уставом Российского Профсоюза работников атомной энергетики и промышленности, Уставами иных отраслевых профсоюзов, коллективными договорами и Соглашением.
- 13.16. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.
- 13.17. Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных профсоюзных работников.
- 13.18. На время краткосрочной профсоюзной учебы указанные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.
- 13.19. В соответствии со ст. 22, ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому по запросу сведения о среднем уровне заработной платы и расчеты по заработной плате. Установление условий труда и его оплаты, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществлять с участием профкома.
- 13.20. Порядок взаимодействия профкома и администрации по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий определяется законодательством.
- 13.21. Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с профсоюзом.
- 13.22. Профсоюз представляет и защищает законные права и интересы членов профсоюза перед работодателем, в органах местного самоуправления, в общественных организациях и объединениях и т.д.
- 13.23. Профсоюз представляет интересы членов профсоюза при разрешении трудовых споров по вопросам установления или изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора.
- 13.24. Представительство интересов трудового коллектива осуществляется в следующих формах:
- обязательное участие членов профсоюзного комитета;
  - согласие или согласование с профсоюзным комитетом;
  - с учетом мнения или учитывая мотивированное мнение профсоюзного комитета.
- Перечень случаев, когда профсоюз реализует выше перечисленные формы представительства, приведен в приложении.
- 13.25. Профсоюз представляет интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения с работодателем.

- 13.26. В установленном законодательством порядке профсоюз осуществляет контроль по соблюдению работодателями, должностными лицами законодательства о труде, созданием надлежащих социально-бытовых условий производственного быта и отдыха, оказывают содействие в организации медико-санитарного обеспечения работников и членов их семей.
- 13.27. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, организует работу уполномоченных лиц по охране труда, технического инспектора труда.
- 13.28. Профсоюзный комитет оказывает членам профсоюза материальную помощь за счет профсоюзного бюджета в случаях, предусмотренных «Положением о материальной помощи членам профсоюза», оказывает содействие в получении путевки на санаторно-курортное лечение, посещение бассейна за счет средств профбюджета, оздоровления детей сотрудников.
- 13.29. Профсоюзный комитет ходатайствует перед работодателем, территориальным комитетом профсоюзов о поощрении работников за образцовое выполнение обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, активного участия в общественной жизни школы и города, другие достижения в виде:
- объявления благодарности;
  - представления к награждению;
  - денежного вознаграждения и др.
- 13.30. Профсоюз организует в учреждении культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, работу с пенсионерами и ветеранами педагогического труда, ранее работавшими в учреждении, ведет их учет.
- 13.31. Профсоюз принимает участие в аттестации рабочих мест, осуществляет контроль за правильностью установления наименования профессий и должностей, работа которых дает право на досрочное назначение пенсии.
- 13.32. Направляют материалы на должностных лиц, виновных в нарушении прав профсоюзов или препятствующих их законной деятельности в порядке, установленном законодательством (ст. 54; 55; 195; 357; 362; 370; 378 ТК РФ; ст. 11; 13; 19; 23; 29; 30 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 13.33. Профсоюзы реализуют право работников на участие в управлении организацией, а работодатели на условиях социального партнёрства в качестве основных форм участия работников в управлении организацией обеспечивают:
- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
  - проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов в части социально-трудовых отношений;
  - получение информации по вопросам, непосредственно затрагивающих социально-трудовые права работника;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
  - участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

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

#### **XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 14.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года.
- 14.2. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока.
- 14.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.
- 14.4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его путём соглашения постоянной двухсторонней комиссией.
- 14.5. Работодатель и профсоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 14.6. Информация о ходе выполнения коллективного договора готовится обеими сторонами и заслушивается на собрании трудового коллектива два раза в год.
- 14.7. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия решения в ходе переговоров.
- 14.8. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников.

#### **XV. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.**

- 15.1. Приложения к «Коллективному договору» являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.
- 15.2. **Приложения:**
  - 1. Перечень вопросов для согласования с профсоюзом.
  - 2. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «Лицей № 56».
  - 3. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального Автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 56».
  - 4. Выписка из протокола собрания трудового коллектива по заключению Коллективного договора.