

Профсоюзная организация  
МАОУ «Лицей № 56»  
Председатель профкома  
*С. Ю.* О. Ю. Славгородская  
«19» 03 2024 г.



Директор МАОУ «Лицей № 56»

*О.Е. Южакова*  
«19» 03 2024 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и трудовым коллективом  
Муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Лицей № 56»  
на 2024-2027 гг.**

Принят на общем собрании  
трудоого коллектива МАОУ «Лицей № 56»  
(протокол № 19 от 19.03.2024г.)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Государственным казенным учреждением службы  
занятости населения Свердловской области  
«Новоуральский центр занятости»  
«29» марта 2024г.  
Запись за № 8-К

Новоуральск, 2024г.

## Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.....	4
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ .....	6
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	12
5. ОПЛАТА ТРУДА.....	15
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ .....	18
7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ .....	19
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	20
9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.....	23
10. РАБОТА С ПЕНСИОНЕРАМИ И ВЕТЕРАНАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА .....	24
11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ .....	24
12. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН .....	25
13. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА .....	27
Приложение № 1 - ПЕРЕЧЕНЬ СЛУЧАЕВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗОМ ФОРМ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА.....	29
Приложение № 2 - ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ МАОУ "ЛИЦЕЙ № 56".....	30
Приложение № 3 - ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ "ЛИЦЕЙ № 56" .....	57

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Основные термины коллективного договора.

Для целей настоящего коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работником и работодателем.

Работники - физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем – все работающие в учреждении и находящиеся в списочном составе учреждения (принятые на постоянную, срочную, временную или сезонную работу)

Работодатель - Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Лицей № 56», представляемое его руководителем – директором, действующим на основании Устава.

Администрация - Совокупность лиц, осуществляющих функции по управлению трудом и работниками. В состав администрации входят: директор и заместители директора лицея.

### 1.2. Стороны коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен с одной стороны – работниками МАОУ «Лицей № 56» (далее по тексту – лицей) в лице профсоюзного комитета, с другой стороны – работодателем в лице директора МАОУ «Лицей № 56».

Работодатель признаёт профсоюзный комитет как выборный орган профсоюзной организации работников Учреждения единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Социально – трудовые отношения, не определенные настоящим коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом лицея и другими локальными актами в части, не противоречащей законодательству и настоящему коллективному договору.

### 1.3. Действие коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с 22.03.2024 года и действует в течение трех лет до 21.03.2027 года. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

Стороны могут прекратить действие договора по взаимному соглашению, но ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не вправе в течение срока действия договора односторонне прекратить его выполнение.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников лицея, в том числе на директора лицея, в части, не противоречащей Трудовому Договору между директором лицея и Главой Администрации НГО.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, при реорганизации Учреждения в форме преобразования, изменения типа муниципального Учреждения, расторжения трудового договора с директором (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ). Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся совместным решением администрации и профсоюзного комитета после обсуждения на двухсторонней комиссии.

Стороны, подписавшие Коллективный договор, независимо от срока его действия, ежегодно (как правило, в январе и августе) отчитываются о выполнении принятых обязательств на общем собрании трудового коллектива работников Учреждения.

В месячный срок после проведения конференции и регистрации в соответствующем органе по труду Коллективный договор, одновременно с актом выполнения Коллективного договора за предыдущий период, направляется в Объединение первичных профсоюзных организаций учреждений общего и дополнительного образования и Территориальную организацию профсоюза организаций, предприятий и учреждений Новоуральского городского округа.

1.4. Работодатель обязуется:

Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

Ознакомить работников Учреждения под подпись с заключённым Коллективным договором в течение месяца после его подписания и уведомительной регистрации. Ознакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых работников.

## **2. 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. Обеспечить эффективность образовательной и финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

2.6. Осуществлять 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, обеспечивает 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. Предоставлять председателю профсоюзного комитета, и не освобожденному от основной работы, возможность для еженедельного участия в оперативных совещаниях территориального комитета профсоюзов с сохранением заработной платы.

2.11. Соблюдать общие требования при обработке персональных данных работников МАОУ «Лицей № 56» (гл. 14 ТК РФ).

2.12. Сохранять за работниками среднюю заработную плату на время прохождения медицинских осмотров или диспансеризации.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

2.13. 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.

2.14. Осуществлять общественный контроль соблюдения законодательных актов, обеспечивающих защиту интересов работников.

2.15. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию системы и формы оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении работников за образцовое выполнение должностных обязанностей, успехи в обучении и воспитании учащихся, участии в общественных мероприятиях лицея и города, и другие достижения в виде:

- объявления благодарности;
- представления к награждению;
- денежного вознаграждения.

2.20. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, выполнения соглашений по охране труда.

2.21. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

2.22. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, экономии материальных ресурсов, повышению качества образовательного процесса, организации и развития различных форм трудового соревнования.

#### **Работники обязуются:**

2.23. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и определенные в должностных инструкциях.

Выполнять установленные нормы труда. Повышать профессиональный уровень.

2.24. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.25. Соблюдать и выполнять инструкции по охране труда, требования СанПиН, противопожарной и антитеррористической безопасности.

2.26. Содержать в чистоте и порядке свое рабочее место. Принимать все меры к сохранности имущества Учреждения, документации, не допускать материального ущерба.

2.27. Разрешать трудовые конфликты в установленном законодательством порядке.

2.28. Предупреждать работодателя за 2 недели об увольнении и не менее чем за 2 недели до предполагаемого отпуска вне графика.

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.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАОУ «Лицей № 56» и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим законодательством.

3.2. 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет, согласно ст.58 ТК РФ.

3.4. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в рамках учреждения с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями.

3.7. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе:

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) гарантии и 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.

3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора), работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.9. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже ставки. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работников.

3.10. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых МАОУ «Лицей № 56» является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на базовую ставку заработной платы.

3.11. Работодатель вправе инициировать изменение трудового договора, заключенного с работником. О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, ст. 74 ТК РФ.

3.12. Увеличение или уменьшение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя в случаях:

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

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

в) простоя, когда педагогическим работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении либо в другом учреждении, в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

г) восстановление на работе преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

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

3.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора с педагогическими работниками допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора педагогический работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72 ТК РФ). При этом педагогическому работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если педагогический работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии со ст. 77 п.8 ТК РФ.

3.14. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового сокращения штатов документы представляются за 3 месяца.

3.15. 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;
- единственного кормильца 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.

3.16. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- опекуны (попечители несовершеннолетних);
- члены профсоюзного комитета;

- родители ребенка в возрасте до 18 лет, если второго родителя призвали на службу по мобилизации или он служит по контракту, в том числе как доброволец.

3.17. Работодатель обязан рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры МАОУ «Лицей № 56», ее реорганизацией, а также сокращением численности работников и штатов, с участием профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

3.18. Работодатель обязан выплачивать работникам выходное пособие:

1) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) 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 (п. 8 части ч.1 ст. 77 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч.1 статьи 83 ТК РФ);

- 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 (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч.1 статьи 77 ТК РФ).

3.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст. 74 ТК РФ);

8) отказ 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;

Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3 и 4 ст.73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

3.20. Информация о трудовой деятельности работника (ст.66.1 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставлять в электронном виде в Социальный фонд РФ сведения о трудовой деятельности каждого работника не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (не зависимо от выбора работника способа ведения трудовой книжки бумажной или электронной).

Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

При выборе Работником электронной трудовой книжки Работодатель обязан выдать на руки бумажную трудовую книжку в течении 3-х рабочих дней. С этого момента Работодатель ответственности за ведение и хранение бумажной трудовой книжки не несет.

По запросу Работника, который перешел на электронный формат трудовой книжки, Работодатель выдает сведения о трудовой деятельности не позднее 3-х рабочих дней со следующего дня после получения письменного заявления от сотрудника (ч.1 ст.62 ТК РФ).

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.21. Работодатель своевременно и в полном объеме информирует Новоуральский центр занятости населения о наличии вакантных мест.

3.22. Педагогические и другие работники лица обязаны проходить ежегодные (очередные) медицинские осмотры, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ и локальными актами органов управления здравоохранения и образования. Уклонение или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя основанием отстранения работника от работы и (или) его увольнения по инициативе работодателя.

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. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта на службу в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на весь период прохождения работником военной службы. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, которое предоставляет федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за сотрудником сохраняют рабочее место и должность. В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О выходе работник должен письменно уведомить работодателя не позднее, чем за три дня до планируемой даты выхода.

3.25. В связи с обстоятельством (случаем), в том числе с кратным ростом заболеваемости COVID-19, работодатель вправе перевести на дистанционный режим работы максимально возможное число работников исходя из возможностей работодателя и работников (гл. 49.1 ТК РФ).

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета лица принимает локальный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- 1) указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;
- 2) список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- 3) порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- 4) иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1-22.3 ТК РФ.

#### **Профсоюзный комитет:**

3.26. Оказывает членам профсоюзной организации консультации и бесплатную правовую помощь по вопросам занятости и трудовых отношений.

3.27. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о занятости работников, предоставлении льгот и социальных гарантий высвобождаемым работникам.

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в лицее не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность еженедельной и ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка лицея.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;

- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.3. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием уроков, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников. Режим работы регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом СанПиН и рационального использования рабочего времени учителя.

Для более рационального использования рабочего времени педагогов не допускается при составлении расписания уроков более трех «окон» в неделю учителю, имеющему учебную нагрузку 18 и менее часов.

Расписание занятий должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за три дня до начала учебной четверти.

4.5. 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).

4.6. 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).

4.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- соглашение между работником и работодателем;
- просьба беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с предоставленным медицинским заключением.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

4.10. Привлечение к работе в выходные, нерабочие праздничные дни, сверхурочно, ночью и направление в командировки не допускается без согласия родителя ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту. Таких сотрудников необходимо письменно уведомить об их праве отказаться от такой работы. В случае согласия работника переработки, командировки и работа в ночное время не должны быть ему противопоказаны по состоянию здоровья, ст. 259 ТК РФ.

4.11. Привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом согласия профсоюзного комитета, кроме случаев, указанных в ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

4.12. Учитель имеет право на методический день (согласно Положению о методическом дне в МАОУ «Лицей № 56») при условиях, не нарушающих учебного режима лицея, не создающих перегрузки учащихся, с учётом количества часов по учебному плану и специфики предмета.

4.13. 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. Кроме того, учитель имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

4.14. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до окончания каникул. График работы в каникулы согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом руководителя.

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

4.15. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ним места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливается нормативными актами Свердловской области.

4.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и умений (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с письменного согласия работников.

4.17. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-и дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст. 95 ТК РФ).

4.18. В Учреждении может устанавливаться 35-минутная продолжительность уроков в день, непосредственно предшествующий не рабочему праздничному дню, которые перечислены в ст.95 ТК РФ.

4.19. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

4.20. 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.

4.21. Работодатель предоставляет, согласно графика, ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

4.22. 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 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках, предоставляемых педагогическим работникам»).

4.23. 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.

4.24. Работодатель может предложить работнику разделение ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части для организации летней оздоровительной компании учащихся, участия в государственной итоговой аттестации обучающихся. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

4.25. Работодатель 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.

4.26. 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).

4.27. 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.

4.28. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск следующим категориям работников, занятым на работах с ненормированным рабочим днём (ст.119 ТК РФ):

- заместителю директора по административно - хозяйственной работе - 5 календарных дней;
- специалисту по кадрам – 3 календарных дня.

4.29. По согласованию с профсоюзной организацией работодатель предоставляет работнику дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы за ранее отработанное время (преимущественно в каникулярное время при отсутствии производственной необходимости нахождения работника на рабочем месте):

- до трех дней – за участие в работе пунктов проведения экзаменов, проверку всероссийских, региональных и муниципальных диагностических работ, участие в проведении олимпиад по учебным дисциплинам.

Дополнительные дни отдыха предоставляются на основании суммарного учета времени фактически отработанного по указанным видам работ.

#### **Профсоюзный комитет:**

4.30. Согласовывает графики сменности, графики очередных отпусков.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Стороны применяют систему оплаты труда, установленную в Положении об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 56», разработанном на основании решений органов местного самоуправления, в пределах, выделяемых из бюджетов Свердловской области и Новоуральского городского округа и согласованном с профсоюзным комитетом.

5.2. Стороны проводят работу по совершенствованию оплаты труда, критериев стимулирования работников, порядка установления доплат за дополнительные виды работ и стимулирующих выплат, предусмотренных соответствующими положениями.

5.3. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца (за первую половину месяца – 21 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 6 числа месяца, следующего за месяцем, за который она начислена). Заработная плата перечисляется работнику на личный лицевой счет в банки России согласно договору, заключенному между банком и Работодателем в рамках зарплатного проекта.

Заработная плата за первую половину месяца рассчитывается и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени за первую половину месяца и включает в себя должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат).

На основании письменного заявления Работника заработная плата за первую половину месяца устанавливается и выплачивается в виде фиксированной суммы в размере до 50% от заработной платы за месяц, включающей в себя должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат). В случае если норма рабочего времени в первой половине месяца отработана Работником не полностью, то выплата производится исходя из фиксированной суммы, уменьшенной пропорционально фактически отработанному времени.

### **Работодатель:**

5.4. Своевременно знакомит работников учреждения с условиями оплаты их труда, с тарификацией и (или) объемом дополнительной работы (под роспись).

5.5. Обеспечивает своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа с указанием в нем начислений и удержаний по заработной плате за истекший месяц (ст.136 ТК РФ)

5.6. Устанавливает должностные оклады с учетом квалификационных категорий работников, установленных в результате прохождения аттестации в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

5.7. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производит в соответствии с законодательством.

5.8. Оплату за время ежегодного оплачиваемого отпуска производит не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

5.9. Осуществляет выплату стимулирующих надбавок, доплат за дополнительные виды работ в соответствии с Положением о стимулировании работников и Положением о порядке установления доплат за дополнительные виды работ и надбавок педагогическим работникам, принимаемое по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.10. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса РФ. Решение принимает по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.11. В случае задержки выплаты заработной платы (расчета за месяц) более 15 дней и приостановки работниками работы выплачивается 2/3 средней заработной платы работникам, приостановившим работу, при условии соблюдения последними действующего законодательства.

5.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленной в срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.13. Единовременное премирование работников учреждения устанавливается с целью социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда или средств приносящей доход деятельности:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ – 7 000 рублей;

2) при объявлении благодарности руководителя Министерства просвещения Российской Федерации – 5 000 рублей;

3) наградами Свердловской области – 5 000 рублей;

- 4) при награждении почетной грамотой или благодарственным письмом Управляющего Горнозаводским управленческим округом – 4 000 рублей;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя – 2 000 рублей;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – 5 000 рублей.

5.14. При увольнении работников, в связи с выходом на пенсию впервые (по возрасту) выплачивается материальная помощь с учетом стажа работы в лицее, результатов профессиональной деятельности за счет экономии бюджетных ассигнований и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по ходатайству профсоюзного комитета лицея, проработавшего в лицее:

- от 15 лет до 19 лет - в размере одного должностного оклада;
- от 20 лет до 25 лет – в размере полутора должностных окладов;
- свыше 25 лет – в размере двух должностных окладов.

5.15. Стороны осуществляют контроль за уровнем заработной платы, сроками ее выплаты. Принимают меры по ликвидации задолженности по заработной плате. В Учреждении не допускаются необоснованное снижение уровня заработной платы.

5.16. Ежегодная индексация заработной платы работников производится не позднее 1 октября текущего года, в пределах увеличения фонда оплаты труда, лицам, финансируемым за счет местного бюджета, а педагогическим работникам – при увеличении фонда оплаты труда, установленного законом об областном бюджете на уровень прогнозируемой инфляции.

5.17. Работникам, отработавшим полностью установленную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, обеспечивается выплата заработной платы не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного постановлением Правительства Свердловской области

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

5.19. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ

5.20. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием в нем начислений и удержаний по заработной плате за истекший месяц.

5.21. Ежемесячные стимулирующие надбавки устанавливаются следующим работникам:

- председателю профсоюзного комитета в размере 3500 рублей;
- уполномоченному по охране труда профсоюзной организации в размере 700 рублей;

Стимулирующие надбавки устанавливаются с 1 сентября текущего года и действуют до 31 августа следующего года при наличии финансовых средств, выплачиваются из стимулирующей части ФОТ работников.

#### **Профсоюзный комитет:**

5.22. Осуществляет контроль соблюдения Работодателем условий Коллективного договора, трехсторонних соглашений и законодательства по вопросам оплаты труда.

5.23. Осуществляет контроль за начислением денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы работникам в соответствии ст. 236 ТК РФ.

5.24. Осуществляет контроль за распределением средств стимулирующего фонда, участвует в работе Согласительной комиссии.

## 6.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

### **Работодатель:**

6.1. Обеспечивает работникам здоровые безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ) и обеспечивает финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

6.2 Обеспечивает проведение в установленные сроки специальной оценки условий труда.

6.3. Организует в соответствии с законодательством РФ обучение, инструктажи и проверку знаний по охране труда и пожарной безопасности работников лица.

6.4. Проводит под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу.

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

6.6. 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.

6.7. Приобретает и выдает работникам спецодежду, спецобувь.

6.8. Производит обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

6.9. Пересматривает действующую организационно-методическую, техническую и другую документацию по охране труда и вносит в случае необходимости изменения в соответствии с действующими нормативами, правовыми актами по охране труда, ежегодно составляет план мероприятий по охране труда по согласованию с профкомом.

6.10. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствие с действующим законодательством и ведет их учет.

6.11. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

6.12. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, производит их оплату.

6.13. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых

6.14. Обеспечивает осуществление общественного контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах. Создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц:

- обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, по охране труда;

- предоставляет для выполнения возложенных обязанностей свободное оплачиваемое время (до 4 часов в неделю);
- освобождает их от основной работы с сохранением среднего заработка на период участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

6.15. 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 не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

#### **Профсоюзный комитет:**

6.16. Способствует осуществлению мер, направленных на улучшение условий и охраны труда, снижение производственного травматизма.

6.17. Оказывает консультативную помощь членам профсоюза по вопросам условий охраны труда в целях защиты интересов по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также последствий от полученных травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса.

6.18. Организует избрание и работу Уполномоченных (доверенных лиц) лиц по охране труда, участвует в организации их обучения.

6.19. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рассмотрении трудовых споров в связи с нарушениями законодательства Российской Федерации.

6.20. Обеспечивает общественный контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда.

## **7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

#### **Работодатель:**

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации не реже одного раза в три года в соответствии с действующим законодательством РФ, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

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

7.3. Организует проведение аттестации педагогических работников на заявленную квалификационную категорию в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.4. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников на основе дифференцированного подхода с учетом направленности Образовательной программы Учреждения (ст.196 ТК РФ).

7.5. Сохраняет за работником место работы (должность), среднюю заработную плату (ст.187 ТК РФ) в период прохождения работником курсовой подготовки с отрывом от выполнения педагогических функций.

7.6. Направляет в первоочередном порядке для повышения квалификации педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

7.7. Гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст.173-177 ТК РФ).

#### **Профсоюзный комитет:**

7.8. Принимает участие в аттестационной комиссии.

7.9. Обеспечивает общественный контроль соблюдения законных прав и интересов работников в вопросах повышения квалификации, переподготовки.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

#### **Работодатель:**

8.1. Организует работу с пенсионерами и инвалидами, ранее работавшими в Учреждении и состоящими на учете в профсоюзной организации неработающих пенсионеров, предусматривает формы их поддержки при привлечении внебюджетных средств.

8.2. При увольнении работников, в связи с выходом на пенсию впервые (по возрасту) выплачивается материальная помощь с учетом стажа работы в лицее, результатов профессиональной деятельности за счет экономии бюджетных ассигнований и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по ходатайству профсоюзного комитета лицея, проработавшего в лицее:

- от 15 лет до 19 лет - в размере одного должностного оклада;
- от 20 лет до 25 лет – в размере полутора должностных окладов;
- свыше 25 лет – в размере двух должностных окладов.

8.3. Оказывает содействие работникам в реализации их прав на социальное страхование и пенсионное обеспечение в оформлении соответствующих документов для назначения страховых выплат и пенсий.

8.4. Создает необходимые условия для ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Учреждении, привлекает для этих целей внебюджетные средства Учреждения.

8.5. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом за счет средств от приносящей доход деятельности может представить по заявлению работника дополнительный отпуск сроком до 3 календарных дней с сохранением среднего заработка в случаях:

- регистрации брака работника (впервые);
- смерти близких родственников (родители, дети, братья и сестры).

8.6. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом за счет средств от приносящей доход деятельности может представить по заявлению работника дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка:

- рождение ребенка в семье (мужу) - 1 день;
- при поступлении ребенка в первый класс (1 сентября) - 1 день;

- в день проведения Последнего звонка – для работника - родителей выпускника школы;
- при вступлении в брак детей работника - 1 день;
- в случае проводов ребенка в армию - 1 день.

8.7. Отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в течение года лицам, осуществляющим уход за детьми предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой (кому) матери (отцу), воспитывающей (щему) ребенка в возрасте до 14 лет в отсутствии второго родителя.

Отпуск может быть присоединен к очередному отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

8.8. По письменному заявлению (при предоставлении подтверждающих документов) работника (опекуну, попечителю), для ухода за детьми - инвалидами предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

8.9. Работодатель на основании письменного согласованного заявления работника сохраняет за ним среднюю заработную плату при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ):

- на один рабочий день раз в три года;
- на один рабочий день раз в год работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце втором настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы (за исключением лиц, указанных в третьем абзаце);
- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работник обязан заблаговременно (за 2-3 дня) уведомить работодателя о дате прохождения диспансеризации и предоставить документ о прохождении диспансеризации

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

8.10. Предоставить работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против COVID-19 дни с сохранением заработной платы (дни предоставляются в день и на следующий день за днем вакцинации, либо два рабочих дня после вакцинации, при двухкомпонентной вакцинации один день после первого компонента вакцинации и день после второго компонента вакцинации, либо два дня после любого из компонентов вакцинации).

8.11. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ).

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха».

8.12. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные вторым абзацем настоящего пункта, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (данный

пункт распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 г. на основании ФЗ от 07.10.2022 г. № 376-ФЗ).

8.13. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ)

#### **Профсоюзный комитет:**

8.14. Принимает участие в специальной оценке условий труда, осуществляет контроль за правильностью установления наименования профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение пенсии.

8.15. Организует в Учреждении культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, работу с пенсионерами и инвалидами, ранее работавшими в Учреждении, ведет их учет.

8.16. Оказывает содействие в приобретении санаторно-курортных путёвок членами профсоюзной организации через кассу Территориального комитета, оказывает работникам, членам профсоюзной организации, материальную помощь из собственных средств в соответствии с Положением о материальной помощи первичной профсоюзной организации.

8.17. Способствует адаптации молодых и новых работников, активно вовлекает их в работу профсоюзной организации.

## **9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

#### **Стороны совместно:**

9.1. Считают молодыми работниками работников в возрасте до 35 лет.

9.2. Считают молодыми специалистами работников в возрасте до 35 лет и имеющие высшее или средне-специальное образование.

#### **Работодатель:**

9.3. Закрепляет наставника за молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы на срок не более 1 года. Устанавливает наставнику на текущий учебный год надбавку – 10 % минимального размера должностного оклада.

9.4. Обеспечивает повышение квалификации молодых специалистов согласно требованиям профессии.

9.5. Формирует кадровый резерв управленческих кадров из молодых работников и реализует программу их продвижения по службе, согласно Положению о кадровом резерве.

9.6. Формирует кадровый резерв из молодых специалистов.

9.7. Рекомендует и поощряет участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства.

9.8. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в Учреждение на педагогические должности, выплачивается единовременное пособие 5000 руб. при наличии средств из экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности.

9.9. При поступлении на работу в Учреждение детей-сирот, ранее нигде ранее не работавших, выплачивает единовременное пособие в размере 2000 руб.

9.10. Обеспечивает молодежи доступность, бесплатность занятий спортом и самодеятельностью.

9.11. Осуществляет систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего активную, эффективную общественную и производственную работу.

**Профсоюзный комитет:**

9.12. Содействует вовлечению молодых работников в активную работу в профсоюзе, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную деятельность, работу молодежных профсоюзных и общественных организаций и объединений.

9.13. Информировывает молодых работников о задачах и деятельности профкома первичной профорганизации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

9.14. Содействует молодым работникам в решении жилищных вопросов (предоставление мест в общежитии, аренды жилья, предоставление ссуд (кредитов) на приобретение жилья и т.д.).

9.15. Соблюдает законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.16. Оказывает помощь молодым работникам, вступившим в профсоюз в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

## **10. РАБОТА С ПЕНСИОНЕРАМИ И ВETERАНАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА**

**Совместно:**

10.1. Организуют работу с пенсионерами и инвалидами, ранее работавшими в Учреждении и состоящими на учете в профсоюзной организации неработающих пенсионеров, предусматривает формы их поддержки при привлечении внебюджетных средств.

10.2. Организуют 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 лица, с юбилейным Днем рождения за счет средств от приносящей доход деятельности.

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

**Работодатель и профсоюзный комитет:**

11.1. Рассматривают индивидуальные трудовые споры комиссиями по трудовым спорам и судами (ст.382 ТК РФ).

11.2. Комиссия по трудовым спорам образуется 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.

11.3. 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. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН**

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

12.1. Проводят переговорную кампанию в рамках социального партнерства в соответствии с действующими нормативными актами.

12.2. Принимают профилактические меры по предотвращению коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения способствуют их разрешению в соответствии с действующим законодательством.

### **Работодатель:**

12.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно взимает и одновременно с выплатой заработной платы перечисляет на счет профсоюза в полном объеме членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств, несет ответственность по имеющейся и вновь образованной задолженности в порядке, предусмотренном ст. 395 ГК РФ.

12.4. Создает условия для деятельности профкома. Своевременно информирует профком о возможных организационно-структурных изменениях штата лица, о внутренних и внешних факторах, затрагивающих интересы работников.

12.5. Не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.6. Не производит перевод работников на другую работу по инициативе работодателя, без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.7. Освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах трудового коллектива от основной работы, а также во время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе конференций, семинаров, с сохранением на этот период их средней заработной платы.

12.8. 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 с сохранением на этот период их средней заработной платы.

12.9. 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).

12.10. Предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование и средства связи.

12.11. Предусматривает в критериях по материальному стимулированию работников поощрение активных членов профсоюзной организации к Дню профсоюзного работника (2 февраля), обеспечивающих положительный имидж лица 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 Уполномоченному профсоюза по охране труда.

12.12. Принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профкома в соответствии с настоящим коллективным договором.

12.13. Выстраивает взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

12.14. Соблюдает предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных профсоюзных работников.

12.15. В соответствии со ст. 22, ст. 53 ТК РФ предоставляет профкому по запросу сведения о среднем уровне заработной платы и расчеты по заработной плате.

12.16. Принимает локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзом.

#### **Профсоюзный комитет:**

12.17. Проводит работу по вовлечению в профсоюзную организацию новых членов из числа работников Учреждения, добивается численности профсоюзной организации не менее 50% от общей численности работников.

12.18. Представляет и защищает законные права и интересы членов профсоюза перед работодателем, в органах местного самоуправления, в общественных организациях и объединениях и т.д.

12.19. Представляет интересы членов профсоюза при разрешении трудовых споров по вопросам установления или изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора.

12.20. 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.

12.21. Представляет интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения с работодателем.

12.22. 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.

12.23. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, организует работу уполномоченных лиц по охране труда, технического инспектора труда.

12.24. 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.

12.25. Ходатайствует перед работодателем, Территориальным комитетом профсоюзов о поощрении работников за образцовое выполнение обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, активного участия в общественной жизни лица и города, другие достижения в виде:

- объявления благодарности;
- представления к награждению;
- денежного вознаграждения и др.

12.26. Принимает участие в аттестации рабочих мест, осуществляет контроль за правильностью установления наименования профессий и должностей, работа которых дает право на досрочное назначение пенсии.

12.27. 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»).

12.28. 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.

### **13. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года.

13.2. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его путём соглашения постоянной Двухсторонней комиссией.

13.3. Работодатель и профсоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.4. Информация о ходе выполнения коллективного договора готовится обеими сторонами и заслушивается на собрании трудового коллектива два раза в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор в соответствии с пунктом 8.39 Территориального соглашения.

Приложения к Коллективному договору:

1. Приложение № 1 «Перечень случаев реализации профсоюзом форма представительства».

2. Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ «Лицей № 56».

3. Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 56».

## **ПЕРЕЧЕНЬ СЛУЧАЕВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗОМ ФОРМ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА**

1. Решения, принимаемые работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

- Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.ст. 8, 372 ТК РФ).

2. Решения, принимаемые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ (ст.ст. 82, 373, 374, 376 ТК РФ).

- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

- Определение перечня должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ).

- Составление графика сменности, расписания учебных занятий (ст. 103 ТК РФ).

- Разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ).

- Привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

- Утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ).

- Установление системы доплат за дополнительные виды работ и стимулирующих надбавок (ст. 144 ТК РФ).

- Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

- Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ).

- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

- Применение дисциплинарного взыскания к работникам, являющимся членами профсоюза или уполномочивших профсоюз представлять их интересы на условиях Коллективного договора (ст. 193 ТК РФ).

- Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

- Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви, иных СИЗ (ст. 221 ТК РФ).

3. Решения работодателя, требующие получение предварительного согласия профсоюзного комитета:

- Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ председателя профсоюзной организации (его заместителя) допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета Территориальной организации профсоюзов города (ст. 374 ТК РФ), в том числе при расторжении трудового договора с указанными лицами и по указанным основаниям в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст.376 ТК РФ).

- Представители работников, участвующие в разрешении коллективного трудового спора в период его разрешения не могут быть подвергнуты

дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК РФ).

4. Представители профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения правомочны:

- Участвовать при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 ст. 81 ТК РФ, в составе Аттестационной комиссии (ст. 82 ТК РФ).

- Участвовать в составе Комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ).

- Участвовать в составе Комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

- Требовать от работодателя, а последний обязан рассмотреть заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщить о результатах рассмотрения в профсоюзный комитет (ст. 195 ТК РФ).