

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного нетипового общеобразовательного учреждения  
«Лицей № 4 им. П.М.Голынской» (МАНОУ «Лицей № 4»)

(подпись наименования образовательной организации в соответствии с её Уставом.

на 2022/2025 годы

Принят на Общем собрании работников МАНОУ «Лицей № 4»  
Протокол от 28.04.2022 г. № 2

Представитель  
работодателя:

Директор МАНОУ «Лицей № 4»

  
Е.Ю.Лапина  
(подпись Ф.И.О.)

Представитель  
работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАНОУ «Лицей № 4»

  
П.М.Зайцева  
(подпись Ф.И.О.)



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации, созданной в форме учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель МАНОУ «Лицей № 4» в лице его представителя – директора МАНОУ «Лицей № 4» Лапиной Елены Юрьевны;

работники МАНОУ «Лицей № 4» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников МАНОУ «Лицей № 4».

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Кемеровской области «Об образовании», Едиными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Кузбасским региональным соглашением между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Кузбасса, Территориальным соглашением в целях согласования социально-экономических интересов сторон коллективного договора, определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению социально-трудовых прав и законных интересов работников МАНОУ «Лицей № 4», создания более благоприятных условий труда для работников МАНОУ «Лицей № 4» по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности МАНОУ «Лицей № 4».

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников МАНОУ «Лицей № 4», в том числе и на работающих по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

в случае изменения наименования, типа МАНОУ «Лицей № 4», реорганизации МАНОУ «Лицей № 4» в форме преобразования, а также при смене руководителя МАНОУ «Лицей № 4»;

при реорганизации МАНОУ «Лицей № 4» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;

при ликвидации МАНОУ «Лицей № 4» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации;

при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и настоящим договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями договора в настоящей редакции.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

1.10. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в МАНОУ «Лицей № 4» регулируются локальными нормативными актами МАНОУ «Лицей № 4», принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со статьёй 8 ТК РФ, частью 3 статьи 30 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ подлежат согласованию с профсоюзным комитетом МАНОУ «Лицей № 4» в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

положения об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МАНОУ «Лицей № 4» – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;

приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объёма педагогической или учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам МАНОУ «Лицей № 4» - статья 162 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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" (далее приказ Минобрнауки РФ № 1601);

правила и инструкции по охране труда для работников МАНОУ «Лицей № 4» – ст. 212 ТК РФ;

правила внутреннего трудового распорядка МАНОУ «Лицей № 4» – ст. 190 ТК РФ, приказ Минобрнауки России «Об утверждении Особенности рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 г. № 536;

штатное расписание МАНОУ «Лицей № 4», изменения и дополнения в штатное расписание – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

должностные инструкции, изменения и дополнения в должностные инструкции работников МАНОУ «Лицей № 4» – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

расписание занятий в МАНОУ «Лицей № 4» – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) МАНОУ «Лицей № 4» на предмет соответствия занимаемой должности – ст. 81 ТК РФ;

приказы (распоряжения) о привлечении работников МАНОУ «Лицей № 4» к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

графики работы (графики сменности) работников МАНОУ «Лицей № 4» – ст. 103 ТК РФ;

перечень должностей работников МАНОУ «Лицей № 4», для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска ст. 101, 119 ТК РФ;

график отпусков работников МАНОУ «Лицей № 4» – ст. 123 ТК РФ;

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников МАНОУ «Лицей № 4», перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации – ст. 196 ТК РФ;

план мероприятий МАНОУ «Лицей № 4» по организации применения профессиональных стандартов – постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584;

режим рабочего времени и графики работ работников МАНОУ «Лицей № 4» в каникулярное время – приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536;

другие локальные нормативные акты и решения МАНОУ «Лицей № 4», предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Согласно части 4 статьи 30 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" нормы локальных нормативных актов, принятые с нарушением установленного порядка (без согласования с профсоюзным комитетом, когда это требовалось в соответствии с законодательством или настоящим коллективным договором, соглашением) не применяются и подлежат отмене.

1.11. Правовыми актами, регулируемыми социально – трудовые отношения в МАНОУ «Лицей № 4», являются также соглашения между работниками МАНОУ «Лицей № 4» в лице профкома и работодателем в лице директора лицея:

соглашение об установлении систем оплаты труда работников МАНОУ «Лицей № 4» – ст. 144 ТК РФ;

соглашение об охране труда работников МАНОУ «Лицей № 4» – ст. 45 ТК РФ;

другие соглашения – ст. 45; 46 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему коллективному договору.

1.12. Проект договора рассмотрен и принят на Общем собрании работников МАНОУ «Лицей № 4». В таком же порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор.

1.13. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.14. Работодатель обязуется рассматривать предложения Профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении и в месячный срок сообщать Профкому свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.

1.15. Работодатель обязуется информировать Профком о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления Профкому копии такого решения в течение 10 (Десяти) Дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.16. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение Работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

## **2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и МАНОУ «Лицей № 4» возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником муниципального учреждения, приведённая в Приложении №3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190 - р.

2.2. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника МАНОУ «Лицей № 4».

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Конкретные виды работ, которые работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик

работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается также объём педагогической работы в неделю, а педагогическим работникам, выполняющим учебную работу - объём учебной работы в неделю, являющейся нормируемой частью их педагогической работы.

2.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МАНОУ «Лицей № 4», правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, и знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение, допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 ст. 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.5. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику МАНОУ «Лицей № 4» под роспись в экземпляре, хранящемся в МАНОУ «Лицей № 4» (ст. 67 ТК РФ).

2.6. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической, или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по МАНОУ «Лицей № 4» (ст. 72 ТК РФ).

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых МАНОУ «Лицей № 4» является основным местом работы, сохраняется её объём и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, классах - комплектах, группах.

Обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

Установленный работнику объём учебной нагрузки может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год лишь в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов - комплектов). О предстоящих изменениях учебной нагрузки и причинах, вызвавших

необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки. Локальные нормативные акты МАНОУ «Лицей № 4» об установлении или изменении учебной нагрузки подлежат согласованию с профсоюзным комитетом МАНОУ «Лицей № 4».

Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы, с тем, чтобы не лишать права работника на досрочную пенсию по старости. Предоставление преподавательской работы руководящим работникам учреждения, педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования, осуществляется при условии, если учителя, преподаватели и другие работники, выполняющие учебную (преподавательскую) работу, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объёме не менее, чем на ставку заработной платы. При этом требуется согласование решения работодателя о предоставлении учебной нагрузки с профсоюзным комитетом МАНОУ «Лицей № 4» в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества МАНОУ «Лицей № 4», изменении подведомственности (подчинённости) МАНОУ «Лицей № 4», её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа МАНОУ «Лицей № 4».

2.9. Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность допускается только с согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ). Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой 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).

Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует

необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст. 73 ТК РФ).

2.10. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.11. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ). Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.12. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

в полном размере и в установленные настоящим коллективным договором сроки выплачивать работникам заработную плату;

соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками МАНОУ «Лицей № 4», в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации МАНОУ «Лицей № 4», заключать коллективный договор, соглашения;

создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении МАНОУ «Лицей № 4»;



знакомить работников под роспись со штатным расписанием МАНОУ «Лицей № 4», с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

Работники в трудовых отношениях обязуются:

добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;

выполнять установленные нормы труда;

качественно выполнять работу;

исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.13. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников МАНОУ «Лицей № 4», признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета МАНОУ «Лицей № 4» – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе работников, указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

2.14. Стороны исходят из того, что установление штатного расписания, внесение в него изменений (сокращение штата) осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьями 8 и 372 ТК РФ. Формирование штатной численности МАНОУ «Лицей № 4» осуществляется с применением систем нормирования труда с учётом необходимости качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

2.15. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников МАНОУ «Лицей № 4» работодатель:

2.15.1. В соответствии с п. п. 1.10 и 2.13 настоящего коллективного договора направляет профсоюзному комитету проект приказа (нового штатного расписания) о сокращении численности или штата работников и обоснование к нему, в котором должны быть указаны причины принятого решения, перечень сокращаемых

должностей, варианты трудоустройства высвобождающихся работников, вакантные должности.

2.15.2. Обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста – (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);

- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет (к молодым специалистам относятся лица, указанные в ст. 14 Закона Кемеровской области "Об образовании");
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации МАНОУ «Лицей № 4».

2.15.3. Предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.16. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в МАНОУ «Лицей № 4».

2.17. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух или более работников из одной семьи в течение года.

2.18. Лица, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, вправе наравне с работающими в МАНОУ «Лицей № 4» пользоваться услугами культурных, медицинских, спортивно - оздоровительных подразделений МАНОУ «Лицей № 4».

2.19. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом не является основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по мотивам несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие

недостаточной квалификации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.20 Профсоюзный комитет МАНОУ «Лицей № 4» на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» обязан осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров в отношении членов профсоюза, оказывать работникам, являющимся членами профсоюза, практическую помощь в восстановлении нарушенных прав, в том числе путём обращения в Государственную инспекцию труда и в судебном порядке в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.21. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники МАНОУ «Лицей № 4» имеют право на участие в управлении МАНОУ «Лицей № 4» непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении МАНОУ «Лицей № 4» являются Общее собрание работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов МАНОУ «Лицей № 4».

На собраниях, конференциях с участием директора лицея обсуждаются вопросы о работе МАНОУ «Лицей № 4» и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директором лицея. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении работников о созыве собрания. Собрание считается правомочным, если в нём участвует более половины списочного состава работников, а конференция - не менее двух третей делегатов.

2.22. Профсоюзный комитет МАНОУ «Лицей № 4», реализуя права работников на участие в управлении МАНОУ «Лицей № 4» через профком:

организует мероприятия по непосредственному участию работников в управлении МАНОУ «Лицей № 4»;

представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;

проводит с администрацией МАНОУ «Лицей № 4» консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;

рассматривает планы социально – экономического развития МАНОУ «Лицей № 4»;

вносит предложения, направленные на улучшение работы МАНОУ «Лицей № 4», участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

2.23. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **3. Оплата труда и нормы труда**

Стороны исходят из того, что:

3.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников МАНОУ «Лицей № 4» устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами МАНОУ «Лицей № 4» в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Ленинска-Кузнецкого.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад (должностной оклад) педагогических работников, установленный за норму часов работы в неделю;
- ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы у педагогических работников, которым приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №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» в качестве нормы труда установлена норма часов педагогической или учебной работы в неделю за ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за:

- наличие квалификационной категории;
- наличие ученой степени, почетного звания.

Применение указанных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, исходя из которого исчисляются тарифная часть заработной платы педагогических работников, компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентах или рублях к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных

знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. По решению директора лицея по согласованию с профсоюзным комитетом отдельным работникам на определенный период времени может устанавливаться с применением персонального повышающего коэффициента персональная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы работника и других факторов. Установление персональной надбавки к ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, исчислении тарифной части заработной платы у педагогических работников.

3.6. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

Сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;

в случае восстановления на работе по решению суда - на 6 месяцев;

за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия

аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.7. При приёме на работу педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих заслуги в области образования (наличие почётного звания, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности и т. п., а также наличие у педагогических работников учёной степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности) на срок до 1 года, до прохождения аттестации размеры ставок заработной платы, должностных окладов, устанавливаются как для лиц, имеющих квалификационные категории.

3.8. Выплаты компенсационного характера производятся:

3.8.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает в Положении об оплате труда работников конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8.2. При выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при превышении нормативной наполняемости количества обучающихся, воспитанников в классе, группе - ст. ст. 60.2, 149, 151 ТК РФ;

3.8.3. За сверхурочную работу ст. 99, 152 ТК РФ;

3.8.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. ст. 113, 153 ТК РФ;

3.8.5. За работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере не менее 40% (процентов) оклада, ставки заработной платы в соответствии со ст.154 ТК РФ, Кузбасским Региональным Соглашением между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса»,

Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области.

За работу в вечернее время с 18 до 22 часов в размере 20% (процентов) оклада, ставки заработной платы;

3.8.6. При работе в сменном режиме - ст. 103 ТК РФ;

3.8.7. За выполнение дополнительных индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности в порядке и на условиях (размер оплаты труда и (или) предоставление другого дня отдыха), установленных локальным нормативным актом лица по согласованию с профсоюзным комитетом - абзац 6 п. 2.3;

3.8.8. За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: классное руководство, проверка тетрадей и письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, кафедрами, секциями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе, общежитием, учебным хозяйством, музеем, руководство производственной практикой, методическими и предметными комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди обучающихся и воспитанников, сопровождение обучающихся, воспитанников на конкурсы, олимпиады, выполнение обязанностей наставника, различные хозяйственные и другие дополнительные работы – ст. 56 ТК РФ, пункт 2, 3. "Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Выполнение данных работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием размера оплаты и приказом по МАНОУ «Лицей № 4».

Ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам лица выплачивается денежное вознаграждение в размере 5000 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах - ПП N 448, пункт 11.

3.8.9. Размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным нормативным актом МАНОУ «Лицей № 4» по согласованию с профсоюзным комитетом не ниже размеров, установленных законодательством и иными нормативными актами РФ и Кемеровской области.

3.8.10. Все компенсационные выплаты производятся за счет базовой части фонда оплаты труда.

3.9. Выплаты стимулирующего характера.

Выплатами стимулирующего характера являются:

- премиальные выплаты по итогам работы (выплачиваются при условии достижения работником показателей эффективности и качества работы, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору));

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности); работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.10. В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается (изменяется) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором предусматриваются:

размер оклада (должностного оклада), педагогическим работникам – размер ставки заработной платы за норму часов педагогической или учебной работы в неделю, установленных по замещаемой работником должности за календарный месяц;

повышающие коэффициенты, подлежащие применению к окладу, ставке заработной платы данного работника и размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленные с применением повышающих коэффициентов;

установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 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», норма часов педагогической или учебной работы за ставку заработной платы по должности работника;

в случае установления работнику объема педагогической или учебной (преподавательской) работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы указывается фактический объем педагогической (учебной) работы и



исчисленная пропорционально нагрузке тарифная часть заработной платы работника;

наименования и размеры полагающихся работнику выплат компенсационного характера, факторы, обуславливающие получение этих выплат;

выплаты стимулирующего характера, включая показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы, размеры выплат;

начисления на установленную величину минимального размера оплаты труда районного коэффициента 30 %.

3.11. В соответствии с приложением № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 (п. 4 примечаний) и п. 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 выплаты ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов преподавательской работы в неделю другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объёме 18 часов в неделю:

1 – 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям - специалистам;

другим учителям, указанным в приказе Минобрнауки России №1601. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продлённого дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объёме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и иной педагогической работы.

Догрузка производится в количестве часов педагогической работы, не достигающих до 18 часов в неделю. В том случае, когда учитель начальных классов в порядке догрузки выполняет функции воспитателя в группе продлённого дня, с его согласия, более часов, необходимых для догрузки, то время, отработанное в должности воспитателя, оплачивается по ставке заработной платы воспитателя в группе продлённого дня.

3.12. Работодатель обязуется производить оплату труда учителей с учетом имеющейся квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.13. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца (в феврале – 28 или 29 числа, то есть последнего числа месяца в зависимости от года)) (аванс в счет заработной платы), а за вторую половину месяца – 15 числа следующего месяца (окончательный расчет за отработанный месяц). Аванс в счёт заработной платы за первую половину месяца определяется в размере не менее 50% оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы, тарифной части заработной платы работника. При этом, денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается ежемесячно 30 числа текущего месяца (в феврале – 28 или 29 числа, то есть последнего числа месяца в зависимости от года). Начисление ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств федерального бюджета формируется в отдельную ведомость для выплаты педагогическим работникам и уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения работы. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на указанный им счет в банке или на банковскую карту.

3.14. В соответствии со ст. 236 ТК РФ, при задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплатах, причитающихся работнику, учреждение выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины МАНОУ «Лицей № 4» и его руководителей.

3.15. В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники МАНОУ «Лицей № 4» имеют право, известив директора лицея в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.16. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам МАНОУ «Лицей № 4» выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки подписываются

уполномоченным приказом руководителя работником МАНОУ «Лицей № 4» и выдаются под роспись работников в журнале учета выдачи расчетных листков.

3.17. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников МАНОУ «Лицей № 4» осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области и органов местного самоуправления.

3.18. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

Выплата за классное руководство может быть отменена за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

В случае временного замещения длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником, последнему устанавливаются соответствующие выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения.

3.19. При использовании дистанционным работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, работодатель ежемесячно, 15 числа каждого месяца, выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в том числе на связь «Интернет» и мобильную связь на основании представленных работником подтверждающих документов (чеков, квитанций и др.). При этом, компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования выплачивается в размере не ниже 1000 рублей.

3.20. В целях снятия социальной напряженности работодатель дважды в год, по итогам полугодия, информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе категорий работников.

3.21. Профсоюзный комитет МАНОУ «Лицей № 4» в сфере организации оплаты труда:

участвует в разделении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующие части, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по видам выплат стимулирующего характера, осуществляет контроль за соблюдением работодателем соответствующего целевого использования средств фонда оплаты труда;

принимает участие в установлении объёма педагогической и учебной (преподавательской) работы педагогических работников, добиваясь сохранения у работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, объёма нагрузки и преемственности преподаваемых предметов, недопустимости установления учебной нагрузки меньше или больше чем на ставку заработной платы без заключения, с согласия работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам;

рассматривает проекты штатных расписаний, изменений к ним, имея в виду, что формирование штатной численности МАНОУ «Лицей № 4» следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ;

рассматривает подготовленные работодателем проекты положения об оплате труда работников МАНОУ «Лицей № 4» и других локальных нормативных актов по оплате труда, проекты внесения в них изменений и дополнений, имея в виду, что профсоюзный комитет при этом обязан добиваться соответствия локальных актов законодательству, иным

нормативным правовым актам РФ, Кемеровской области и органов местного самоуправления, соглашениям, коллективному договору и вправе в этих целях возратить проект локального нормативного акта работодателю без согласования указав причину или внести предложения по его совершенствованию;

контролирует готовность работодателя к выплате заработной платы работникам в установленные в настоящем договоре сроки, предъявляет соответствующие требования к работодателю;

контролирует начисление и выплаты процентов (денежной компенсации) в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работникам. Предъявляет письменные требования к работодателю о начислении и выплате компенсации. О принятых мерах работодатель обязан сообщить профкому в недельный срок со дня получения требования.

Разъясняет работникам их право на получение денежной компенсации при нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, право на приостановку работы в случае просрочки выплаты заработной платы более чем на 15 дней, оказывает работникам содействие в реализации их прав;

В соответствии со ст. 195 ТК РФ ставит перед работодателем, а в отношении директора лицея перед его работодателем о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство об оплате труда, условия коллективного договора, соглашений.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В МАНОУ «Лицей № 4» устанавливается пятидневная (шестидневная) рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю

(нормальная продолжительность рабочего времени), у 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.

У работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

4.2. Продолжительность и режим рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре», и «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016г. № 536.

Педагогическим работникам, перечисленным в п.п. 2.1. 2.2. приложения №1 к приказу №1601 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (педагоги-психологи, и др.) установлена фиксированная продолжительность рабочего времени – 30, 36 часов в неделю.

4.3. Рабочее время педагогических работников, перечисленных в п. 2.8. приложения №1 к приказу №1601 (учителя...) состоит из двух частей: времени, необходимого для выполнения учебной работы – 18 часов в неделю, являющейся нормируемой частью их педагогической работы, и затрат времени на выполнение другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемым работниками должностям и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Нормируемая часть рабочего времени по выполнению учебной работы, соответственно продолжительность рабочего времени, увеличивается или уменьшается в зависимости от изменения, с согласия работника, объема учебной нагрузки.

В соответствии с п. п. 1.3, 1.4. и 1.9. приложения №2 к приказу №1601 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, устанавливается ежегодно на начало учебного года. Локальный нормативный акт работодателя об установлении учебной нагрузки подлежит согласованию с профкомом.

Одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года определяются кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

4.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих

преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в МАНОУ «Лицей № 4» дополнительных обязанностей, предусмотренных другой частью педагогической работы (участие в работе педагогических и методических советов, проведение родительских собраний, выполнение предусмотренных графиками, планами, расписаниями МАНОУ «Лицей № 4» мероприятий по реализации образовательных программ), а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в МАНОУ «Лицей № 4» не требуется.

4.5. В соответствии с п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, выполнение педагогическими работниками, ведущими учебную работу, другой части педагогической работы, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно — подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками МАНОУ «Лицей № 4», локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утвержденными локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися,

участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами МАНОУ «Лицей № 4» - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в МАНОУ «Лицей № 4» не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4.6. В соответствии с п.п. 4.1 – 5.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. №536, периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им ежегодными основными и дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников.

Педагогические работники в указанные периоды выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, составляющих в соответствии с п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, другую часть педагогической работы у педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, если выполнение соответствующих работ планируется в каникулярное время.

В каникулярный период, не совпадающий с отпуском, педагогический работник может быть направлен для получения дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в указанные периоды, с их согласия привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время и в периоды приостановки занятий по климатическим и другим основаниям регулируется локальными нормативными актами МАНОУ «Лицей № 4» и графиками работ с указанием их характера и особенностей выполнения.

4.7. Привлечение педагогических работников и иных работников МАНОУ «Лицей № 4» в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в данной местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, допускается только с письменного согласия работников.

Работа педагогических работников в оздоровительных организациях, расположенных в другой местности, возможна только в период их отпуска на условиях трудового договора с оздоровительной организацией.

Привлечение педагогических работников и иных работников МАНОУ «Лицей № 4» в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность осуществляется на условиях, предусмотренных законодательством о служебных командировках.

4.8. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским



заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

Педагогическим работникам, желающим перейти на неполное рабочее время, работодатель разъясняет, что период работы в режиме неполного рабочего времени не засчитывается в стаж работы, дающей права на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью.

4.9. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием рабочим временем педагогических работников не являются и не оплачиваются.

При составлении расписания занятий, планов и графиков работ по возможности предусматриваются для педагогических работников, выполняющих учебную работу, по два свободных дня в месяц (указать даты) с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Расписание занятий утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

4.10. Суммированный учёт рабочего времени вводится по согласованию с профкомом. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда учетный период не должен превышать трех месяцев.

4.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома и работников.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме

обучения, дней открытых дверей, спортивных, культурно-массовых и других мероприятий допускается по письменному распоряжению директора школы с письменного согласия работников и с согласия профсоюзного комитета.

4.12. В случае катастрофы природного или техногенного характера, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащую:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

4.13. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

4.14. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны не позднее рабочего дня следующего за днём получения электронного документа.

4.15. Взаимодействие работодателя и дистанционного работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, осуществляется путем обмена электронными документами по электронной почте. Адрес электронной почты работодателя [lklitsey@yandex.ru](mailto:lklitsey@yandex.ru) и адрес электронной почты работника указывается в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

В случаях, указанных в главе 49.1 ТК РФ взаимодействие работодателя с дистанционным работником осуществляется путем направления документов на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением, в том числе:

- по желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);

- при подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 ТК РФ),

работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника;

- для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа;

- в случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

4.14. Взаимодействие работодателя и дистанционного работника возможно, в том числе по номеру телефона, предоставленного дистанционным работником, а также с помощью различных программ-мессенджеров, программ видеоконференций, за исключением случаев, когда трудовым законодательством предусмотрен обмен электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи, а также случаев направления документов на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением, предусмотренных главой 49.1 ТК РФ.

Номер телефона дистанционного работника указывается в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

Конкретная программа-мессенджер, программа видеоконференции определяется непосредственным руководителем дистанционного работника, о чем дистанционный работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по электронной почте.

4.15. В случае проведения дистанционного совещания, собрания в рабочее время посредством конференц-связи, дистанционный работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени проведения указанных

мероприятий направляет непосредственный руководитель дистанционного работника по электронной почте.

4.16. Если дистанционный работник не выходит на связь, то работодатель составляет акт о невыходе дистанционного работника на связь, который должен быть направлен дистанционному работнику вместе с требованием предоставить письменное объяснение. В этом случае обмен документами осуществляется по электронной почте с дублированием информации с помощью программы-мессенджера. Если работник не взаимодействует с работодателем по вопросам трудовой функции более двух дней подряд без уважительной причины со дня поступления запроса работодателя, то трудовой договор прекращается.

4.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью, как правило, 28 календарных дней.

В соответствии со ст. 334 ТК РФ, п. 3 части 5 ст. 47, частью 7 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам и директору МАНОУ «Лицей № 4», его заместителям предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска. Продолжительность отпусков установлена постановлением правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 56 календарных дней.

4.18. Работникам, условия труда на рабочих места, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность данного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается в трудовом договоре. В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013г. №421-ФЗ, если после проведения специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте не улучшены, то сохраняется ранее установленная продолжительность оплачиваемого отпуска.

4.19. У работников, имеющих инвалидность, отпуск 30 календарных дней.

4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы МАНОУ «Лицей № 4», создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника и профкома.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

4.21. По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, также может быть заменена денежной компенсацией часть дополнительного отпуска, в связи с работой с вредными (опасными) условиями труда, превышающая 7 календарных дней.

4.22. В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретение соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

4.23. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.24. Предоставляет педагогическим работникам МАНОУ «Лицей № 4», для которых работа в лицее является основным местом работы, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск определяется в порядке, установленном ст. 335 ТК РФ, Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644, и настоящим коллективным договором. При исчислении продолжительности непрерывной педагогической работы суммируются:

периоды фактически проработанного времени в должности педагогического работника, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из областных органов исполнительной власти или органов местного

самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, не более трёх месяцев;

время, когда педагогический работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

время замещения должности педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Продолжительность длительного отпуска - календарный год.

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделён на части. При этом дробление на части продолжительностью менее трёх месяцев не допускается. В случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске отпуск продлевается на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности.

По заявлению работника длительный отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Оплата длительного отпуска производится за счёт средств, полученных МАНОУ «Лицей № 4» от приносящей доход деятельности.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом работодателя.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

4.25. Работодатель обязуется предоставлять работникам МАНОУ «Лицей № 4» отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью:

при рождении ребёнка в семье 5 дней;

в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;

для проводов детей в армию 2 дня;

в случае свадьбы работника или (детей работника) 3 дня;

на похороны близких родственников 3 дня;

4.26. В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет, дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка, женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет сокращать рабочую неделю на 1 час с сохранением среднего заработка.

4.27. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком – инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утверждены постановлением Правительства РФ от 13.10.2014г. №1048.

4.28. Дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

4.29. Профсоюзный комитет МАНОУ «Лицей № 4»:

осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением прав работников на установленную законодательством продолжительность рабочего времени, имея в виду недопустимость привлечения работников к работе сверх продолжительности рабочего времени за исключением предусмотренных законом отдельных сверхурочных работ;

при рассмотрении проектов расписаний занятий предъявляет требования об исключении нерациональных затрат рабочего времени педагогических работников (окон) и конфликта интересов и установлении двух свободных дней в месяц педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу;

отказывает в согласовании привлечения работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни при отсутствии письменного согласия работников и законных оснований для привлечения к работе с нарушением права на отдых;

при рассмотрении проекта графика отпусков проверяет учтены ли права некоторых категорий работников на выбор ими времени отпуска и законные просьбы работников, например, в связи с предстоящим лечением;

контролирует ведение табеля учета рабочего времени, отражение в них сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную повышенную оплату за эти работы, предъявляет к работодателю требования (в письменной форме) о производстве дополнительных выплат;

обращается к директору школы, а в отношении его к работодателю руководителя с заявлением о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство о рабочем времени и времени отдыха, в частности привлекающих работников без их письменного согласия к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни, к работе в летних оздоровительных



лагерях для детей, в т.ч. при МАНОУ «Лицей № 4», а также не оплачивающих указанные дополнительные работы.

## 5. Условия и охрана труда

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников МАНОУ «Лицей № 4» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в МАНОУ «Лицей № 4», при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

5.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности МАНОУ «Лицей № 4» и охрану труда и здоровья работников в составе субсидий.

5.3. В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

5.3.1. Организует создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии со ст.212 ТК РФ. Требуется от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего распорядка и требований охраны труда. Функции специалиста по охране труда в МАНОУ «Лицей № 4» осуществляет заместитель директора по безопасности.

5.3.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда, медицинские осмотры работников в размере не менее 2% (процентов) от фонда оплаты труда и не менее 0,7% (процента) от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20% (процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии с Приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

5.3.3. Организует выполнение стандартов безопасности труда в МАНОУ «Лицей № 4», отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников.

5.3.4. Обеспечивает надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования.

5.3.5. Организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», знакомит работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.3.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком (ст. 222 ТК РФ, приложение №3 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии установленными нормами.

5.3.7. Обеспечивает за счет средств МАНОУ «Лицей № 4» прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических, внеочередных медицинских осмотров обязательного психиатрического освидетельствования с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. №302н, оформление личных медицинских книжек, профессиональную гигиеническую подготовку работников учреждения. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

5.3.8. Осуществляет ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на работе, инструктаж работников по охране труда, проверку знаний ими требований охраны труда. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе)

работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты (СИЗ), применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3.9. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводит до работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу. В соответствии со ст. 57 ТК РФ характеристики условий труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.3.10. Обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку; реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда; разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

5.3.11. Организует проведение расследования и учет несчастных случаев на производстве, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации

5.3.12. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в целях ослабления негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, гарантий и компенсаций (сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда). Если после специальной оценки условий труда работодателем не улучшены условия труда на рабочих местах, работникам предоставляются гарантии и компенсации в ранее установленных размерах (ст. 15 ФЗ от 28.12.2013г. №421-ФЗ).

5.3.13. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, правила и инструкции по охране труда для работников МАНОУ «Лицей № 4», контролирует их соблюдение.

5.3.14. Внедряет передовой опыт работы по улучшению условий и охраны труда, применению современных средств индивидуальной защиты, снижению травматизма и заболеваемости работников, информирует работников о вновь принимаемых нормативных правовых актов по вопросам охраны труда и порядке их применения.

5.3.15. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.16. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.3.17. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

5.3.18. Организуют мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.

5.3.19. Ежегодно заключает с работниками в лице профсоюзного комитета и обеспечивает его выполнение соглашение по улучшению условий и охраны труда с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.3.20. В соответствии со ст. 224 ТК РФ создает совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда. В их состав комиссии входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Задачами комитета (комиссии) по охране труда являются:

разработка программы совместных действий работодателя, работников, профсоюзов по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;

участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;

участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;

участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

участие в оценке профессиональных рисков;

подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

5.3.21. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзной организации по исполнению возложенных на них обязанностей, обеспечивает их обучению с отрывом от работы с сохранением среднего заработка.

5.3.22. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения.

5.3.23. Выполняет представления и требования технического инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья, прав и законных интересов работников области охраны труда.

5.3.24. Представляет в профсоюзный комитет МАНОУ «Лицей № 4» и вышестоящие профсоюзные органы информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев; рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

5.3.25. Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.4. На время приостановки работ в лицее, кабинете, лаборатории, мастерских либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.5. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.6. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемого оборудования.

5.7. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления указанной информации возлагается на работодателя. Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

5.8. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем оборудуются столовая, учительская, медицинский кабинет, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, и другое.

5.9. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя.

5.10. Профсоюзный комитет:

5.10.1. Заключает с работодателем от имени работников МАНОУ «Лицей № 4» на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда работников.

5.10.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзов на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений в сфере охраны труда.

5.10.3. Принимает участие в специальной оценке условий труда, вносит работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

5.10.4. Организует, не реже одного раза в год, проверку состояния охраны труда в МАНОУ «Лицей № 4», выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями по охране труда и разработанных по результатам специальной оценки условий труда, привлекая для этого уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и комиссию по охране труда.

Результаты проверок рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета с определением требований к работодателю об устранении выявленных нарушений.

5.10.5. Рассматривает по представлениям работодателя в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, проекты локальных нормативных актов по охране труда и представляет по ним работодателю мотивированное решение профкома.

5.10.6. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка за время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.10.7. Осуществляет избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, инициирует создание комиссии по охране труда в МАНОУ «Лицей № 4», организует обучение уполномоченных (доверенных) лиц и членов комиссии по охране труда, взаимодействует с работодателем в создании им условий для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в соответствии с настоящим коллективным договором, периодически, не реже раза в год, рассматривает на заседании профсоюзного

комитета состояние работы уполномоченных (доверенных) лиц и комиссии по охране труда, определяет меры по улучшению их работы, согласовывает планы работы комитета(комиссии) по охране труда.

5.10.8. Участвует в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

5.10.9. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, представляет в комиссию по расследованию несчастного случая заключение профсоюзного комитета о степени вины пострадавшего.

5.10.10. Принимает участие в работе комиссии по проверке готовности МАНОУ «Лицей № 4» к новому учебному году и к работе в зимних условиях.

## **6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны исходят из того, что работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива МАНОУ «Лицей № 4», создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения работниками своих должностных обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

6.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются, в частности, следующие меры:

меры поощрения за длительный, добросовестный труд – выплата единовременных премий, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представления к государственным наградам, наградам Кемеровской области, ведомственным наградам;

педагогическим работникам – молодым специалистам в первые три года работы в учреждении выплачивается ежемесячное социальное пособие в размерах, установленных Коллегией Администрации Кемеровской области. В соответствии с законом Кемеровской области «Об образовании» под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 30 лет – педагогические работники, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры приступившие соответственно к педагогической деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации.

Датой

окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе;

молодым специалистам предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения.



### 6.3. Работодатель:

стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования работников;

освобождает работников от работы с сохранением среднего заработка для участия в семинарах, проводимых областным и муниципальными учреждениями повышения квалификации педагогических работников;

обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических работников не реже чем один раз в три года с оплатой обучения за счет средств учреждения (ст. 196 ТК РФ, ст. 28 и 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно один раз в учебном году, устанавливает по желанию обучающихся им сокращенную рабочую неделю. По заявлению работника к учебному отпуску присоединяется ежегодный оплачиваемый отпуск;

осуществляет аттестацию руководящих, педагогических, инженерно-технических, административно-хозяйственных работников в целях подтверждения соответствия замещаемым ими должностям. Аттестация педагогических работников проводится в порядке, установленном Минобрнауки РФ, а аттестация других работников в соответствии с Положением об аттестации принятым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории;

учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при определении количества работников и персональный состав представляемых к награждению.

### 6.4. Стороны определили, что работодатель:

разрабатывает мероприятия по сохранению количества рабочих мест и численности работников, работающих в МАНОУ «Лицей № 4» по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются предложения профкома и работников;

решение о сокращении численности или штата работников принимает только при реальной необходимости в этом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

информирует профсоюзный комитет не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организации, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников;

предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставляет работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

не допускает увольнение работников предпенсионного возраста (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

6.5. В связи с принятием Федеральных законов «О независимой оценке квалификации» и «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» и постановлением Правительства «Об особенностях применения профессиональных стандартов.....» работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом МАНОУ «Лицей № 4» утверждает план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов, в котором, в частности, предусматривается определение профессиональных стандартов, подлежащих применению в МАНОУ «Лицей № 4», проведение анализа профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, меры по профессиональному обучению и (или) дополнительному профессиональному образованию работников, у которых квалификация не соответствует требованиям профессиональных стандартов.

Мероприятия по внедрению профессиональных стандартов осуществляются за счёт средств МАНОУ «Лицей № 4».

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя, кроме того работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

## **7. Социальные гарантии и социальная поддержка**

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

запрещение работодателю требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст. 60 ТК РФ);

изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ);

возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);

сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ);

при сокращении численности или штата работников лица - в форме трудоустройства на другую должность в МАНОУ «Лицей № 4», выплаты выходного пособия, а также среднего месячного заработка за период трудоустройства до трех средних месячных заработков и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой статьи 178 Трудового кодекса РФ в случае увольнения (статьи 81, 178, 180 ТК РФ);

при совмещении работы с получением образования – в форме предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка, полной или частичной оплаты проезда к месту нахождения образовательной организации и обратно один раз в учебном году, сокращения продолжительности рабочего времени (глава 26 ТК РФ);

при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183, 255 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ);

с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.1.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

## 7.2. Работодатель:

7.2.1. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонд медицинского страхования РФ.

Обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате работников в отделение Пенсионного фонда РФ по Кемеровской области.

7.2.2. Оказывает педагогическим работникам помощь в подборке материалов для досрочного назначения страховой пенсии по старости.

7.2.3. Ходатайствует перед администрацией Ленинск-Кузнецкого городского округа о предоставлении педагогическим работникам жилых помещений специализированного жилищного фонда, а педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях вне очереди жилых помещений по договорам социального найма (статья 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 12.12.2012г. №273-ФЗ).

Оказывает работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий и относящимся к категориям граждан, предусмотренных законом Кемеровской области «О предоставлении долгосрочных целевых жилищных займов,

социальных выплат на приобретение жилых помещений и развитии ипотечного жилищного кредитования», содействие в улучшении жилищных условий в порядке и на условиях, установленных данным законом.

7.2.4. Осуществляет меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Организует мероприятия по летнему отдыху и оздоровлению детей, отдыху детей в каникулярное время.

7.2.5. Оказывает помощь работникам в устройстве детей в детские дошкольные учреждения.

7.2.6. Организует в МАНОУ «Лицей № 4» общественное питание (столовую) для работников.

7.2.7. Освобождает педагогических работников, 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 ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Кемеровской области (далее субъект Российской Федерации), выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

7.3. Профсоюзный комитет:

7.3.1. Осуществляет профсоюзный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных в настоящем разделе коллективного договора. Результаты проверок, не реже одного раза в полугодие, рассматриваются на заседаниях профкома.

7.3.2. Контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, социальное, медицинское).

7.3.3. Оказывает членам Профсоюза, нуждающимся в материальной помощи, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

7.3.4. Оказывает членам Профсоюза юридическую помощь в форме консультаций, советов по вопросам, указанным в данном разделе коллективного договора.

## **8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации МАНОУ «Лицей № 4», её выборных органов (профсоюзного комитета, председателя) и комиссий, а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами РФ и Кемеровской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Кузбасским региональным соглашением между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2022-2024 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Кузбасса, Уставом МАНОУ «Лицей № 4», настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушения её прав, содействует реализации прав профсоюзной организации и её выборных органов, развитию профсоюзного членства;

не допускает ограничения гарантированных Конституцией РФ и законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области социально – трудовых и иных прав и свобод работников, понуждения их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников бесплатно помещения, отвечающие санитарно-техническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимые для работы профкома и председателя организации, проведения собраний (конференций) членов Профсоюза, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии у работодателя данных видов связи), необходимые нормативные правовые документы, транспортные средства для выполнения функций профсоюзной организации и её органов, осуществляет ремонт, охрану и уборку выделенных профкому помещений;

предоставляет по запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию, сведения и разъяснения по социально – трудовым вопросам: по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев, об условиях проживания работников и обучающихся в общежитиях и др. вопросам;

при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации или на указанный выборным органом первичной профсоюзной организации расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Перечисление членских профсоюзных взносов производится в день выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

8.3. Члены профкома учреждения, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда, представители профсоюзной организации в комиссии по охране труда освобождаются работодателем от основной работы с сохранением за ними заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников. Председатель профсоюзной организации освобождается от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей на 2 часа в неделю. Время освобождения от основной работы учитывается при подготовке расписаний занятий и графиков работы.

Указанные работники, а также члены контрольно-ревизионной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учёбы. В случае учёбы в другом населённом пункте работодатель возмещает работнику расходы, предусмотренные при направлении в служебную командировку.

8.4. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза:

представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении или изменении коллективного договора, соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, при принятии работодателем локальных нормативных актов, при реализации права работников на участие в управлении МАНОУ «Лицей № 4»), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

контролирует соблюдение администрацией МАНОУ «Лицей № 4» трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;

рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение;

рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников,

ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и представляет работодателю в письменной форме свое решение о согласии или несогласии с увольнением;

вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

вовлекает работников в управление МАНОУ «Лицей № 4»;

вносит работодателю предложения об образовании комиссии по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

осуществляет приём членов Профсоюза по личным вопросам, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам директором лицея, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к директору лицея, а также через комиссию по трудовым спорам и в судебном порядке;

выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.5. Профком регулярно информирует работников МАНОУ «Лицей № 4» о работе профсоюзной организации, профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем.

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

работники, входящие в состав профсоюзного комитета МАНОУ «Лицей № 4», не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе работодателя (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профсоюзной организации и его заместители также без согласия выборного органа городской организации профсоюза;

перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета МАНОУ «Лицей № 4»;

привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюзного комитета в комиссии



по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета МАНОУ «Лицей № 4» (п. 4 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

представители профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения – до заключения коллективного договора не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии ТК РФ иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст.39 ТК РФ).

8.7. Члены профсоюзного комитета МАНОУ «Лицей № 4» и контрольно-ревизионной комиссии, работники, избранные в состав вышестоящих профсоюзных органов, а также работники, избранные делегатами, освобождаются работодателем от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, советов, созываемых организациями Профсоюза, и на время проезда к месту проведения указанных мероприятий и обратно. Освобождение от работы производится на основании извещения работодателя и профсоюзного комитета о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.8. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Кузбасса.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет созданная в этих целях двухсторонняя комиссия. Комиссия по итогам каждого полугодия письменно информирует работодателя и профкома о ходе выполнения условий коллективного договора и лицах, виновных в невыполнении условий договора, для принятия мер в отношении виновных лиц.

9.3. В целях проведения контроля стороны коллективного договора обязаны без задержки предоставлять друг другу и указанной комиссии по контролю за выполнением коллективного договора необходимую для этого информацию.

9.4. Лица виновные в непредоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

9.5. Состояние выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на собрании работников МАНОУ «Лицей № 4» по отчетам директора школы в соответствии с п. 6.18. Кузбасского регионального соглашения между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2022-2024 годы и профсоюзного комитета с определением мер по устранению нарушений.

9.6. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

9.7. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на собрании работников МАНОУ «Лицей № 4».

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действия настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.