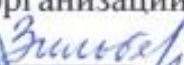


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Лицей №3 имени А.С. Пушкина  
Октябрьского района города Саратова»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**на 2020-2023 годы**

От работодателя:  
Директор  
МАОУ «Лицей №3 имени А.С.Пушкина»  
Н.В. Сапрыкина 



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Е.Ю. Зильбер 



Принят на общем собрании работников

Протокол № 13 от 25.05. 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в городском комитете по

труду шмттруза и сов зашиты Сар. обл

Регистрационный № 529/20-10 от « 1 » 06 2020 г.

Руководитель городского комитета по

труду А.А. Киселева А.А.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Лицей №3 им. А.С. Пушкина Октябрьского района г. Саратова» (далее - Лицей) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор является основной правовой формой реализации социально-партнерских отношений работодателем и работниками Лицея. Срок действия настоящего договора с 01.06.2020 года по 31.05.2023 года. С принятием данного Коллективного договора, утрачивает силу Коллективный договор, утвержденный на собрании трудового коллектива (протокол № 6 от 01.02.2016 года).

Нормативно-правовые основы социального партнерства в Лицее, включая порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, устанавливаются законодательством Российской Федерации.

1.3. Юридической основой коллективного договора являются: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее ФЗ-273), федеральные законы и иные акты, регламентирующие коллективно-договорные отношения, иные нормативные акты, регулирующие отношения в сфере труда и сферы образования, Устав Лицея.

1.4. Коллективный договор является формализованным результатом коллективных переговоров между Работниками и Работодателем по вопросам социально-трудовых отношений и юридически закрепляет достигнутые сторонами договоренности (ст. 40 ТК РФ).

При принятии и исполнении коллективного договора осуществляются предусмотренные нормами действующего трудового законодательства полномочия работников Лицея (далее по тексту - Работников) и Лицея, являющегося организацией - работодателем, по управлению трудом, его нормативной и договорной регламентации, социально-правовой защите Работников и членов их семей.

В процессе социально-партнерских отношений по поводу разработки, заключения, изменения и исполнения коллективного договора стороны пользуются правами и исполняют обязанности, установленные действующим трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, включая полномочия по ведению коллективных переговоров и разрешению коллективных трудовых споров.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

**Работники** Лицея - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Лицеем (далее - работники), представляемые первичной профсоюзной организацией педагогических работников (далее - Профсоюзный комитет).

**Работодатель** Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение - МАОУ «Лицей №3 имени А.С. Пушкина Октябрьского района г. Саратова» (далее по тексту - Работодатель), представляемое директором Лицея.

1.6. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50% и более членов коллектива. Работники, не являющиеся членами Профсоюзного комитета могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

Первичная профсоюзная организация работников Лицея в лице её исполнительного органа – профсоюзного комитета в соответствии со ст., 29 и ст.37 Трудового кодекса РФ является правомочным представительным работников лицея независимо от их членства в профсоюзе.

1.7. В Лицее принимается единый коллективный договор, обязательный для всех

Работников, представляемых Профсоюзным комитетом в соответствии с трудовым законодательством и по специальному полномочию.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Лицее. Утверждение коллективного договора осуществляется на собрании трудового коллектива, а затем, по поручению собрания, коллективный договор подписывается Директором и председателем Профсоюзного комитета Лицея.

Коллективный договор, включая изменения и дополнения к нему, должен быть доведен Работодателем и Профсоюзным комитетом до сведения работников в течение 7 календарных дней с момента принятия.

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в пределах их компетенции, а также соответствующими органами по труду.

1.8. Цели коллективно-договорного регулирования труда в Лицее:

- взаимовыгодное сотрудничество между сторонами;
- определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов;
- установление, с учетом возможностей Лицея, дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых, социально-экономических, жилищно-бытовых, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников;
- создание наиболее благоприятных условий труда, отдыха и социального развития в Лицее;
- определение перечня мероприятий в рамках обязательств сторон и участников отношений социального партнерства.

1.9. Настоящий коллективный договор заключается на началах:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- заинтересованности сторон в коллективно-договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- контроля за выполнением коллективного договора;
- ответственности сторон и представителей за неисполнение по их вине коллективного договора.

1.10. Настоящий коллективный договор заключается в соответствии с принципами социального партнерства в сфере труда (ст. 24 ТК РФ) и обладает в системе локальных актов Лицея, содержащих нормы трудового права и обеспечивающих социальные гарантии.

Работодатель обязуется привести в соответствие с настоящим коллективным договором локальные акты, приказы, распоряжения, издаваемые в Лицее.

Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее по тексту - локальные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, руководствуясь настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты Лицея, регулирующие социально-трудовые отношения, принимаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Локальные нормативные акты Лицея, а также условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников в сравнении с настоящим коллективным договором либо принятые с нарушением порядка учета мнения представителей работников (ст. 8, 372ТК РФ и ч. 2 настоящего пункта), признаются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия. В последнем случае применяются положения

настоящего коллективного договора или нормы действующего законодательства.

Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Если соглашением сторон (представителей сторон) настоящего коллективного договора при разработке изменений к нему или проекта нового договора не установлено иное, подготовленный комиссией коллективный договор или изменения, дополнения коллективного договора утверждаются собранием трудового коллектива.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать требования ст. 86 ТК РФ о защите персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты.

1.11. Предусмотренные коллективным договором нормативные положения и обязательства сторон действуют в течение срока, на который он принят, если соглашением сторон не установлено иное.

Рассмотрению и принятию на собрании трудового коллектива работников Лицея подлежат:

- вновь заключаемый коллективный договор;
- изменения и дополнения в коллективный договор;
- соглашение сторон о продлении срока действия коллективного договора.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с нормами ТК РФ.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств либо пересмотреть соответствующие обязательства, а также условия или сроки их исполнения.

В случае реорганизации сторон, их права и обязательства по выполнению коллективного договора переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания его действия.

Работники должны быть ознакомлены с изменениями и дополнениями коллективного договора, которые внесены сторонами в течение срока его действия, посредством письменного уведомления работников о принятых сторонами новых положениях коллективного договора.

Профсоюзный комитет обязан разъяснить работникам изменения и дополнения коллективного договора в течении 15 календарных дней с момента проведения уведомительной регистрации изменений и дополнений, проведенной в установленном порядке.

## **2 . ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем оформляются заключением письменного трудового договора в двух идентичных экземплярах в соответствии с действующим законодательством, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

Экземпляр трудового договора передается работнику в день заключения.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор с Работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается с соблюдением общих правил, предусмотренных ст. 57, 58, 59 ТК РФ. Договор на определенный срок может быть заключен исключительно по основаниям, указанным в ТК РФ и законах Российской Федерации.

При заключении с работником срочного трудового договора в нем в обязательном порядке указываются срок его действия (дата окончания, выполняемая работа) и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и (или) иными федеральными законами.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, а также Генеральным, региональным, отраслевым и иными соглашениями, к которым присоединяется Лицей, и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.5. Трудовые отношения с работниками, относящимися к числу педагогических, возникают и реализуются с соблюдением правил, ограничений и других особенностей, предусмотренных ТК РФ и законодательством РФ об образовании.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном ФЗ «Об образовании в РФ», Тарифно-квалификационными справочниками, профессиональными стандартами по должностям и профессиям в сфере образования.

К педагогической деятельности в Лицее не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью четвертой настоящей статьи;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части третьей настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Все сотрудники Лицея обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Должностные лица и работники Лицея, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, при трудоустройстве проходят профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию и далее с периодичностью не реже одного раза в 2 года.

2.6. В целях подтверждения соответствия работника из числа педагогического персонала занимаемой должности, за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок, один раз в пять лет проводится аттестация в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.7. Положение Лицея об аттестации работников из числа педагогического персонала на соответствие занимаемой должности утверждается директором Лицея по согласованию с педагогическим советом Лицея.

Аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Лицее;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

2.8. Особенности трудовых отношений с директором Лицея и его заместителями определяются трудовым договором с учетом их правового положения, предусмотренного ТК РФ, законодательством об образовании и уставом Лицея.

2.9. Структура и содержание трудовых договоров, заключаемых с работниками, определяются в соответствии с требованиями ТК РФ, действующего трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; локальными нормативными актами, а также правами и обязанностями работника и работодателя, вытекающими из условий коллективного договора.

Объем учебной нагрузки признается обязательным условием заключенного с педагогическим работников трудового договора (ст. 57, 72, 72-1, 72-2, 73, 74 ТК РФ).

Работодатель обязуется знакомить педагогических работников, до ухода в очередной ежегодный отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий утверждается приказом по Лицею на предстоящий учебный год.

Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, организационной, подготовительной, диагностической, экспертной, и иной, в том числе, деятельностью с целью повышения профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется приказом директора Лицея.

2.10. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты труда.

2.11. Объем учебной нагрузки признается обязательным условием заключенного с педагогическим работников трудового договора (ст. 57, 72, 72-1, 72-2, 73, 74 ТК РФ).

Работодатель обязуется знакомить педагогических работников, до ухода в очередной ежегодный отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий утверждается приказом по Лицею об утверждении сетки часов на предстоящий учебный год.

2.12. Изменение обязательных условий трудового договора с работником Лицея, допускается в форме перевода на другую работу (ст. 72, 72-1, 72-2, 73 ТК РФ) или изменения существенных условий труда (ст. 74 ТК РФ) с соблюдением установленных законом требований и гарантий.

Изменения считаются обоснованными согласно правилам ст. 74 ТК РФ, в том числе при централизованном изменении государственного образовательного стандарта и (или) соответствующем пересмотре учебных планов, графиков, программ подготовки обучающихся, введении и (или) исключении учебных дисциплин и т.п.

2.13. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.14. Расторжение трудовых договоров по инициативе работника допускается с соблюдением общих правил увольнения по собственному желанию (п. 3 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ) независимо от наличия уважительных причин.

Педагогические работники могут быть уволены по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ, а также по основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ и иными федеральными законами, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.12. Работодатель обязуется все мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников и увольнением по иным установленным законом основаниям, производить в порядке, предусмотренном ст. 81, 82 ТК РФ (обеспечить участие Профсоюзного комитета в аттестации работников, рассмотрении кандидатур на увольнение), а в отношении работников, входящих в состав Профсоюзного комитета, с учетом ст. 374-375 ТК РФ.

При решении вопросов о сокращении штатов или численности работников Работодатель обязан выполнить требование закона о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме предоставлении органам занятости и профсоюзному комитету информации о возможных увольнениях работников.

В случае увольнения Работников без учета мнения Профсоюзного комитета, когда данная гарантия предусмотрена ТК РФ, или с нарушением порядка учета его мнения (ст. 373 ТК РФ), такое увольнение признается незаконным и работник подлежит восстановлению на прежней работе судом или постановлением должностного лица инспекции труда.

При изменении структуры Лицея Работодатель должен неукоснительно руководствоваться нормами действующего гражданского и иного законодательства, Уставом Лицея и другими локальными нормативными актами.

2.15. Лицей формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

Штатное расписание Лицея утверждается директором Лицея с учетом мнения Профсоюзного комитета. В том же порядке вносятся изменения в действующее штатное расписание.

2.16. Увольнение педагогических работников Лицея по сокращению штатов (численности) (п. 2 ст. 81 ТК РФ) до окончания учебного года не допускается.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов (численности работников), помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- предпенсионного возраста (за 2 года до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- имеющие длительный стаж (свыше 15 лет) непрерывной работы в данном
- лица, имеющие на иждивении инвалида или престарелых членов семьи;
- председатель профсоюзной организации.

Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;

- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.17. О предстоящем сокращении Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

В течение указанного периода лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время, не менее пяти часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Время освобождения от работы для поиска нового места в соответствии с настоящим пунктом подлежит согласованию с полномочным представителем Работодателя и фиксируется в таблице учета рабочего времени.

2.18. При высвобождении Работников, получивших производственную травму или заболевших профессиональным заболеванием, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, работников-инвалидов Работодатель обязан организовать их профессиональное обучение за свой счет в целях последующего трудоустройства в подразделениях Лицея или на новом месте работы.

2.19. При возникновении новых рабочих мест в Лицее лицам, уволенным по сокращению штатов (численности), при ликвидации структурных подразделений, предоставляется преимущественное право на занятие открывшихся вакансий, созданных



рабочих мест. Данное право не должно ограничивать права других лиц, претендующих на замещение соответствующей должности в соответствии с законом.

2.20. При прекращении трудовых отношений Работникам выплачивается выходное пособие и иные компенсации по основаниям и в размерах, предусмотренных ТК РФ.

2.21. Выплаты в связи с увольнением или смертью работника производятся в день увольнения или не позднее трех дней со дня предъявления необходимых документов. Финансирование указанных выше выплат производится в пределах средств Лицея.

2.22. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день его увольнения. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.23. При передаче в аренду земли, зданий, помещений, сооружений, оборудования Лицея в целях обеспечения занятости Работников Работодатель обязуется учитывать мнение Профсоюзного комитета, не допуская при принятии указанных выше хозяйственных решений ухудшения условий труда и быта Работников.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Исходя из того, что эффективность работы Лицея в решающей мере зависит от согласованности интересов Работодателя и Работников, уровня квалификации, эффективного использования мастерства и опыта Работников Работодатель обязуется создавать условия для их профессионального роста.

3.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, как по направлению Работодателя, так и самостоятельно.

3.3. Работодатель обязуется поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участия в семинарах, конкурсах профессионального мастерства.

3.4. В случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создаёт необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные действующим законодательством РФ.

3.5. В целях профессионального роста Работников Работодатель обязуется:

- совершенствовать по согласованию с Профсоюзным комитетом систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, а также Работников различных категорий, исходя из потребности Работодателя;

- создавать Работникам, проходящим профессиональное обучение, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законом;

- сохранять за работниками, направленными на повышение квалификации, место работы (должность), среднюю заработную плату, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, определяемых законом;

- гарантировать преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штатов Работникам, повышающим квалификацию по направлению Лицея.

### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Начало и окончание рабочего дня в Лицее, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются Правилами внутреннего распорядка, графиками сменности, иными локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями директора Лицея.

Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются совместно с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией.

Графики сменности и иные локальные нормативные акты Лицея, определяющие продолжительность и режим работы, утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Учет рабочего времени работников Лицея ведется работодателем с использованием унифицированной формы 0504421 табеля рабочего времени, утвержденной Приказом Минфина России от 30 марта 2015 г. № 52н.

4.2. Учебная работа педагогических работников определяется Правилами внутреннего распорядка Лицея и расписанием учебных занятий. Все виды работ выполняются педагогическим составом Лицея в соответствии Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.3. Общее время начала работы в Лицее и при пяти- и шестидневной рабочей неделе - 8.00. Окончание работы при пятидневной рабочей неделе - 17.00; при шестидневной рабочей неделе – 16.00 (в субботу - 14.00). При наличии второй смены время начала работы в 13.00, окончание работы – 19.00

4.4. Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Лицея, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Лицея, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

4.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника определяется работодателем ежегодно на начало учебного года.

Нормативные акты, нормы по вопросам определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (педагогическую) работу, принимается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета работников Лицея.

По общему правилу временное или постоянное изменение работодателем объема учебной нагрузки, оговоренного в трудовом договоре педагогического работника, допускается только по письменному соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

В случае изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя определяются в порядке определения учебной нагрузки, утверждаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.6. В трудовом договоре работника условие о режиме рабочего времени указывается в случае, если для данного работника он отличается от общих правил, которые действуют в отношении данного вида труда (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними определяется Лицеом с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

4.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых Лицей осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, они могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в качестве так называемых методических дней.

Периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям являются для педагогических работников Лицея рабочим временем.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

Для Работников, являющихся инвалидами I, II группы, продолжительность работы устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу, в случаях введения ограничительных мероприятий (карантин) на основании предложений, предписаний главных государственных санитарных врачей и их заместителей решением Правительства Российской Федерации или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления (ч. 2 ст. 31 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»), является временным изменением условий трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 312.1 ТК РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

При этом за работником сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы.

Перевод работников на дистанционную работу должен оформляться распорядительным актом руководителя организации, в котором будут оговорены условия удаленной работы и её сроки (или событие), иначе такая временная работа может стать постоянной.

Также условие о том, что работа будет выполняться дистанционно, закрепляется в дополнительном соглашении к трудовому договору с учётом особенностей главы 49.1. ТК РФ.

4.8. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается для всех категорий работников на один час (ст. 91, 92, 112 ТК РФ).

4.9. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству (совмещению), в том числе по аналогичной должности.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.10. Контроль за исполнением установленной нормы рабочего времени труда сотрудников Лицея осуществляется Работодателем, который обязуется организовать труд работников в соответствии с действующими нормативами и обеспечить надлежащий учет рабочего времени по всем категориям персонала.

Учет рабочего времени возлагается на уполномоченных лиц в соответствии с их компетенцией.

4.11. Привлечение Работников, в том числе педагогических работников к дежурству осуществляется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

4.11. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ч. 2 ст. 113 ТК РФ), с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.12. Условия работы сотрудников Лицея в режиме ненормированного рабочего дня, суммированного учета рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего распорядка Лицея и трудовыми договорами.

4.13. В Лицее устанавливается максимальный размер учебной нагрузки педагогических работников в неделю не более 36 часов. Нагрузка по должностям педагогических работников определяется на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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" и локальными нормативными актами Лицея.

Индивидуальное снижение (увеличение) расчетной нагрузки для отдельных категорий педагогических работников проводится приказом директора Лицея с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.14. Для сотрудников, обеспечивающих безопасность и охрану Лицея, вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом за год (ст. 104 ТК РФ).

4.15. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работникам гарантируются льготы по установлению очередности и времени использования отпусков, предусмотренные законом.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для преподавательского состава - 56 календарных дней (ст. 333,334 ТК РФ). Для других категорий Работников продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Продолжительность отпуска педагогических и иных работников Лицея, занятых в учебном процессе и управляющих им, устанавливается Федеральным законодательством (приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года») и не может быть снижена локальными нормативными актами или индивидуальными актами Работодателя.

4.17. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у Работников по истечении шести месяцев их непрерывной работы в Лицее. По соглашению сторон трудового договора такой отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев работы.

Ежегодный отпуск педагогическим работникам Лицея предоставляется в период летних каникул или по соглашению с работником в иное время в течение учебного года.

У работников, получивших отпуск за данный рабочий год авансом, при увольнении и расчете могут быть удержаны из заработка денежные суммы за фактически не отработанные дни отпуска; последующее, в том числе судебное, взыскание указанных выше сумм не допускается.

4.18. Педагогическим работникам Лицея, имеющим 10 и более лет непрерывной преподавательской работы, через каждые 10 лет такой работы предоставляется длительный до одного календарного года отпуск без сохранения заработка на условиях, определяемых федеральным законодательством об образовании и Уставом Лицея (ст.335 ТК РФ).

4.19. По соглашению между работником и Работодателем (полномочным представителем Работодателя) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за

следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, локальными нормативными актами Лицея.

Отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.21. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка Работника, исчисленного по правилам ст. 139 ТК РФ. Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению Работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 ТК РФ).

Компенсация может быть также предоставлена за дни отпуска, неиспользованные в предыдущие периоды работы в Лицее (за прошлые рабочие годы). При этом замене денежной компенсацией подлежит только та часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней.

4.22. Для Работников в соответствии с ч. 2 ст. 116 ТК РФ устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 календарный день;
- на рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 календарный день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 3 календарных дня.

4.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;

-для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

-неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

4.24. Всем Работникам, чьи условия труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) являются вредными или опасными, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда продолжительностью 7 календарных дней.

Перечень должностей, чьи условия по результатам специальной оценки условий труда являются вредными, установлен правилами внутреннего трудового распорядка.

4.25. Работникам, которым в Трудовом договоре установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью, установленной правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми приказом Директора по согласованию с Профсоюзным комитетом, в зависимости от занимаемой должности.

4.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

4.27.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

5.1. Система оплаты труда в Лицее устанавливается Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №3 им. А.С. Пушкина Октябрьского района г. Саратова» (далее - Положение об оплате труда), утвержденным директором Лицея с учетом мнения Профсоюзного комитета работников Лицея.

5.2. Условия оплаты труда Работников в пределах средств финансирования на выполнение муниципального задания определяются Решениями Саратовской городской Думы и носят обязательный характер для Лицея.

5.3. Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии Решениями Саратовской городской Думы.

5.4. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности самостоятельно, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Правила оплаты труда Работников, включая доплаты и выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности, а также особенности оплаты труда отдельных категорий персонала, правила почасовой оплаты труда преподавателей и другие нормы оплаты труда определяются Положением об оплате труда Лицея, утвержденным директором Лицея с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.5. Условия оплаты труда работников являются существенным условием трудового договора и могут быть пересмотрены с соблюдением правил ст. 72 или 73 ТК РФ.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Введение (отмена) совмещения профессий (должностей) является изменением существенных условий трудового договора.

5.7. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

5.8. Выплата заработной платы Работникам производится не реже, чем каждые полмесяца, а именно не позднее каждого календарного месяца 25-го числа (за первую половину месяца) и 10-го числа за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты заработка с выходным или не рабочим праздничным

днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере  $1/150$  действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.9. Работодатель обеспечивает правильное начисление заработной платы Работникам и их своевременное (не позднее дня фактической выплаты заработка) письменное уведомление о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка работника.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При несвоевременной выплате среднего заработка отпуск переносится на все время задержки выплаты при условии выполнения работником своих трудовых обязанностей.

5.11. Ответственность за полноту и своевременность оплаты труда и иных выплат, причитающихся работнику, несет директор Лицея.

5.12. Работникам в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (свойственников), лиц, находящихся на иждивении, стационарного или длительного амбулаторного лечения, в связи направлением на санаторно-курортное лечение (долечивание), чрезвычайных ситуациях и особых семейных обстоятельствах может быть предоставлена материальная помощь, в том числе и за счет средств профсоюзной организации.

5.13. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Лицея, а также с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.14. Система стимулирующих выплат Работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты за качество и интенсивность работы, единовременные премии и т.д.

5.15. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с Управляющим Советом на основании представления руководителя и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.16. В части регулирования оплаты и нормирования труда Лицей обеспечивает: - зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации,

- работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равную оплату за труд равной ценности, в том числе формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников;

- размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие



праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от показателей их личного участия в преподавательской, воспитательной и иной предусмотренной трудовым договором работы;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- самостоятельное, законное и справедливое определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

- конкретизированное закрепление в локальных правовых актах выплат стимулирующего характера, обусловленных системой оплаты труда и выплат единовременного характера на основе формализованных критериев определения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

5.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, наличия и (или) уровня образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы, свидетельствующие об этом, находятся в распоряжении соответствующих служб, должностных лиц лица, или со дня представления документов о стаже, дающих право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- учителям в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года и принятым на работу в муниципальное учреждение после окончания организаций среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты учителям в данном учреждении на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений учителя;

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

- при присвоении 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 Министерством образования и науки РФ 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.

5.18. Лицей исчисляет оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже **35 процентов** часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.19. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

5.20. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы,

подлежащей к выплате. Форма расчетного листка устанавливается Положением о расчетном листке, утвержденным директором Лицея с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

5.21. Заработная плата выплачивается работнику на лицевой счет в кредитной организации, указанный в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. (ст. 136 ТК РФ).

5.22. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.23. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Лицей обеспечивает безопасность труда и создает условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; возмещает вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также реализует иные обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, предусмотренные ст. 212, 219 - 225 и другими нормами ТК РФ.

В Лицее планируется и проводится комплекс мер по созданию здоровых и безопасных условий труда, учитывающих рекомендации Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Министерства образования и науки России.

6.2. Работникам Лицея гарантируется:

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- полная достоверная информация об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсация морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством, защита от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- обязательное предварительное (при приеме на работу) и периодическое обучение, инструктаж и проверка знаний по вопросам охраны труда, безопасным приемам и методам работы;
- создание и функционирование в Лицее системы участия представителей работников в обсуждении и формировании безопасной трудовой среды;
- обеспечение прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средствами индивидуальной и коллективной защиты работников;
- информирование о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Финансирование мероприятий по охране труда и оздоровлению работников осуществляется работодателем в объемах и сроки, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности Лицея в пределах предусмотренных расходов на эти цели.

6.4. В соответствии с требованиями действующего законодательства Лицей ежегодно выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

6.5. На цели охраны труда Лицей может использовать возврат части сумм страховых взносов (до 20%) в соответствии с Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий период.

6.6. Лицей ежегодно разрабатывает и выполняет планы по обеспечению надлежащих условий труда, с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденных Приказом Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012г. № 181н

6.7. В Лицее создается Комиссия по охране труда из представителей работодателя и Профсоюзного комитета работников Лицея или избирается доверенное лицо по охране труда.

Работодатель обеспечивает работу Комиссии по охране труда и обязан исполнить ее законные требования об устранении выявленных нарушений безопасности труда в течение одних суток с момента их выявления, если иное не вытекает из существа выявленного нарушения.

6.8. Работодатель обеспечивает условия труда, отдыха и питания работников Лицея.

6.9. Работодатель обеспечивает тепловой режим во время отопительного периода в здании Лицея не ниже 18 градусов по Цельсию (ССБТ ГОСТ 12.1.005-88), а также установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях Лицея, подготовленных к зиме (18 — 24 градуса).

Во время отопительного сезона при понижении температуры ниже 18 градусов по Цельсию (в учебных кабинетах и учебно-вспомогательных помещениях) составляется соответствующий акт. Продолжительность рабочего времени для работающих в таких помещениях составляет не более четырех часов. Сокращение рабочего времени в этом случае не влечет уменьшения оплаты труда.

6.10. В целях создания и поддержания в Лицее нормальных условий труда работодатель обязуется:

- гарантировать работникам сохранение должности, места работы и среднего заработка в случае приостановки работы в связи с нарушением законодательства об охране труда;

- обеспечить разработку локальных нормативных требований (правил, инструкций, положений, указаний) по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»; - иметь в штате должность специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ);

- проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, выявлять вредные и опасные условия труда, устранять опасные производственные факторы и по результатам специальной оценки, устанавливать доплаты за условия труда (ст. 147 ТК РФ), а также предоставлять иные компенсации (ст. 117,92 ТК РФ) работникам согласно карте специальной оценки условий труда на рабочем месте;

- организовывать проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников, с сохранением среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- не допускать Работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- обеспечить нормальное функционирование санитарных узлов и мест общего пользования и обеспечить их необходимым оборудованием и средствами гигиены;

- обеспечить реализацию требований федерального законодательства о запрете курения табака в образовательных организациях и на прилегающих территориях;

- оборудовать при необходимости комнаты для размещения и консультационной работы педагогического персонала;
- обеспечить проведение регулярных (не реже 2-х раз в день) влажных уборок учебных кабинетов, помещений и коридоров Лицея;
- следить за техническим состоянием и безопасной эксплуатацией технических средств обучения, которыми оснащены учебные кабинеты и иные помещения Лицея, своевременно устранять неисправности и гарантировать замену оборудования, не отвечающего требованиям безопасной эксплуатации.

6.11. Лицей обязуется производить своевременную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Средствами первой неотложной медицинской помощи (медицинские аптечки) обеспечиваются помещения медицинском кабинете Лицея.

6.12. Работодатель и уполномоченные им лица своевременно и с соблюдением прав пострадавшего осуществляют расследование, учет и анализ случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

6.13. Профсоюзный комитет Лицея организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, а также осуществляет сотрудничество с правовой и технической инспекцией труда профсоюза в целях обеспечения прав работников на безопасный труд и расследование несчастных случаев на производстве, а также при осуществлении контроля в области охраны труда.

6.14. Работодатель обеспечивает работникам Лицея бесплатную экстренную медицинскую помощь в медицинском кабинете Лицея.

6.15. При необходимости работодатель обеспечивает доставку работников в медицинские учреждения и предоставляет иные средства для целей оказания первой и неотложной медицинской помощи работникам Лицея.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

7.1. Работодатель обязуется предупреждать педагогический состав об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Работодатель догружает учителей, не имеющих полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, индивидуальное обучение на дому с использованием дистанционных образовательных технологий) с целью сохранения ими права на досрочную пенсию по старости.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в каждой четверти.

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

7.2. На Работника из педагогического состава с его согласия приказом

Работодателя могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

7.3. Работодатель обязуется комиссионно принимать решения об исчислении страхового стажа Работников и определении размера пособий по временной нетрудоспособности.

7.4. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, в Фонд социального страхования РФ.

7.5. Работодатель обязуется информировать Работников о степени риска по ухудшению здоровья на рабочем месте.

7.6. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством РФ обязуется:

- производить Страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования в срок, установленный действующим законодательством;

- вести учет сумм начисленных выплат и иных вознаграждений, сумм страховых взносов, относящихся к ним, в отношении каждого Работника, в пользу которого осуществлялись выплаты;

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- предоставлять Работникам индивидуальные сведения о страховом стаже и начисленных страховых взносах за год и при увольнении в обязательном порядке.

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.7. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или вуза.

## **8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства о труде с соблюдением всех гарантий, предусмотренных для профсоюзных организаций, по соответствующим вопросам социального партнерства, организации труда, установления и применения условий труда работников;

- признавать право каждой стороны предъявлять справедливые и взаимные требования в вопросах социально-правовой защиты работников и обеспечения интересов Работодателя;

- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции;

- совместно определять основные направления социально-экономической деятельности Лицея после взаимных консультаций и переговоров;

- решать все спорные вопросы на основе взаимного уважения, не допуская конфликтов в коллективе Лицея.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить законодательно закрепленные права профсоюзов, способствовать деятельности профсоюзной организации, учитывать мнение Выборного профсоюзного органа и профсоюзных представителей при решении вопросов

организации и применения труда работников, их социальной защиты в порядке, установленном законодательством и настоящим коллективным договором.

С учетом мнения Профсоюзного комитета Работодателем рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);
- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- расписание занятий;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- привлечение Работников к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 99, 113 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- установление очередности (график) предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление форм, систем, размеров оплаты труда, стимулирующих выплат систематического характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- нормирование труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение правил и инструкций по охране труда, создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 119 ТК РФ);
- утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление надбавок и доплат компенсационного характера (за условия труда) (ст. 147, 149, 168 ТК РФ);
- установление размеров оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм и сроков профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников (ст. 196 ТК РФ);
- аттестация работ и Работников;
- установление и применение мер социально-правовой защиты Работников в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на расчетный счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников по личному заявлению членов профсоюза в размере 1%, установленного законом и Уставом профсоюзной организации. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюзного комитета в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.4. Работодатель обязуется установить неосвобожденному руководителю Профсоюзного комитета доплату в размере не менее 20% должностного оклада за активное участие в решении социальных вопросов.

8.5. Работодатель обязуется выделить Профсоюзному комитету оборудованное помещение для работы (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу нормативные акты Лицея, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.7. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.8. Профсоюзный комитет обязуется принимать участие в организации и проведении спортивно-массовых, культурно-воспитательных и иных мероприятий с участием Работников и обучающихся Лицея, проводить работу по оздоровлению детей

Работников.

8.9. В соответствии с действующим трудовым законодательством, законодательством о социальной защите населения, Правилами внутреннего трудового распорядка Лицея и настоящим коллективным договором Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профессионального союза, а при специальном полномочии:

- права и интересы иных Работников;
- контролировать правильность оформления, хранения кадровой документации;
- принимать меры по защите персональных данных Работников;
- представлять интересы работников в коллективных переговорах с Работодателем, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию;
- осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью перечисления средств на цели социального страхования, предоставление отпусков Работникам;

- оказывать материальную помощь работникам в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- совместно с Работодателем вносить предложения по улучшению условий труда, социально бытового и жилищного обеспечения работников;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации;

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

- осуществлять контроль за охраной труда;

- организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией - правовое просвещение работников;

- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

- оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека;

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации;

- осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов;

- направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ);

- проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза;
- информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов;
- добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- контролировать исполнение представителями Работодателя положений настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов Лицея.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Работодатель признает и предоставляет гарантии, установленные законом для председателя Профсоюзного комитета и членов данного органа, не освобожденных от основной работы.

9.2. Работодатель исполняет законные требования профсоюзов в соответствии с их компетенцией, установленной ст. 370 ТК РФ и локальными нормативными актами Лицея, соблюдает правила учета мнения Профсоюзного комитета при решении вопросов, указанных в законе и настоящем коллективном договоре (ст. 372, 373 ТК РФ).

9.3. Увольнение руководителя Профсоюзного комитета Лицея, не освобожденного от основной работы, по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата Работников; несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденными результатами аттестации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.4. Работодатель и его представители несут ответственность за нарушение прав граждан на объединение, нарушение прав профсоюзов и воспрепятствование профсоюзной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае нарушения прав работников и их представителей в отношениях социального партнерства представители Работодателя могут быть привлечены к ответственности органами Федеральной инспекции труда, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию в соответствии со ст. 195 ТК РФ.

## **10. СРОКИ И ОБЩИЕ ПРАВИЛА ДЕЙСТВИЯ НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.06.2020 г. Изменения и дополнения к коллективному договору действуют с коллективного договора с соответствующими изменениями и дополнениями.

10.2. Настоящий коллективный договор заключен на 2020 - 2023 гг. Срок его действия определяется датами подписания коллективного договора, указанными в настоящем разделе.

10.3. Работодатель направляет подписанный коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в соответствующий орган исполнительной власти по труду.

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Лицея, прекращения трудовых отношений с директором Лицея.

При реорганизации Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации структурных подразделений Лицея увольняемым Работникам предоставляются все льготы и гарантии, установленные настоящим коллективным договором. При этом ликвидационной комиссией должны учитываться положения настоящего коллективного договора при установлении обязательств подразделения перед занятыми в нем работниками.



10.5. В течение срока действия настоящего коллективного договора Работодатель не вправе вносить изменения в его содержание без проведения коллективных переговоров и получения согласия Профсоюзного комитета работников. Односторонний отказ от исполнения принятых обязательств не допускается.

10.6. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют Профсоюзный комитет работников, иные уполномоченные работниками лица, организации, представители Работодателя, органы государственного надзора в сфере труда. Порядок осуществления контрольной деятельности определяется нормами ТК РФ и иного законодательства о социальном партнерстве.

10.7. В случае нарушения сторонами (представителями сторон) обязанностей при разработке, заключении, изменении или исполнении настоящего коллективного договора виновные несут ответственность в соответствии с нормами главы 9 ТК РФ и ст. 5.27-5.32 Кодекса РФ об административных правонарушениях, а также дисциплинарную, материальную или уголовную ответственность.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью 25 (двадцать пять) листов  
Директор МАОУ «Лицей №3 им. А.С. Пушкина»  
Н.В. Сапрыкина  
Е.Ю. Зильбер

*Судя*  
*310*

