

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЛИЦЕЙ №14 ИМЕНИ ЗАСЛУЖЕННОГО УЧИТЕЛЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ А.М. КУЗЬМИНА»
ГОРОДА ТАМБОВА
на 2023-2025 гг.



От работодателя:

Директор

Г.Р. Любич

«27» декабря 2022г.

От работников:

Председатель представительного
органа работников

Е.А. Фалеева

«27» декабря 2022г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 7-23	от 06.02.2023
На 24	листах
Министр	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Лицей №14 имени Заслуженного учителя Российской Федерации А.М. Кузьмина» города Тамбова (далее – Лицей).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– работники учреждения, в лице их представителя – представительного органа работников Лицея;

– Работодатель, в лице его представителя - директора Лицея Любича Г.Р. (далее, Работодатель).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ далее – ТК РФ) с целью установления согласованных мер Работодателя и представительного органа работников по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников Лицея, обеспечение стабильности и эффективности деятельности Лицея, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Лицея.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Лицея, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении) Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора:

– стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

– ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией и министерством труда и занятости населения области. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

1.10. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2023 года.

1.11. Работодатель обязуется:

1.11.1. Признавать представительный орган работников уполномоченным вести коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений при решении вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

1.11.2. Соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения;

1.11.3. Ознакомить письменно всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора) с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и сайт образовательной организации.

1.12. Представительный орган работников обязуется:

1.12.1. Содействовать эффективной работе Лицея;

1.12.2. Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

1.12.3. Воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. УПРАВЛЕНИЕ ЛИЦЕЕМ.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Лицея, в целях улучшения социально-экономического положения работников ***Стороны:***

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, региональных законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.2. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании регионального и муниципального бюджетов обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Тамбовской области и города Тамбова для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников Лицея в связи с ростом потребительских цен;

- на охрану труда и пожарную безопасность в Лицее, на специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- на проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на ежемесячную выплату молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Лицея в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденных законами о региональном и муниципальном бюджетах.

2.3.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с представительным органом работников.

2.3.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников Лицея в соответствии с законодательством. В соответствии со ст.49 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям, установления квалификационной категории, один раз в пять лет проводится аттестация педагогических работников. В соответствии с п.5 ст.47 указанного закона педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

2.3.4. Предоставляет представительному органу работников по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля его выполнения и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.3.5. Сотрудничает с представительным органом работников в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.3.6. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении Лицеом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.3.7. Обеспечивает участие представителей представительного органа работников в работе Управляющего Совета лицея, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по определению рейтинга педагогических работников и других мероприятиях.

2.3.8. Включает представителей представительного органа работников в коллегиальные органы управления Лицеом, в том числе:

– в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование; в том числе, в случаях возникновения конфликтов интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов;

– в состав комиссии по установлению работникам выплат стимулирующего характера на основе применения демократической процедуры оценки эффективности работы различных категорий работников.

2.4. Представительный орган:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Лицея.

2.4.2. Оказывает помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.4. Способствует соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и эффективному выполнению работниками трудовых обязанностей.

2.4.5. Вносит предложения Работодателю по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, управления организацией, реализации академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»

2.4.6. Содействует предотвращению в Лицее коллективных трудовых споров.

2.4.7. Осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. ***Стороны*** договорились, что участие работников в управлении Лицеом осуществляется непосредственно самими работниками или через представительный орган в следующих формах:

2.5.1. Участие в работе коллегиальных органах управления Лицеом в порядке, установленном Уставом лицея.

2.5.2. Включение представителей работников, в т.ч. членов представительного органа работников, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ФЗ №273 от 26.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», далее ФЗ №273).

2.5.3. Создание комиссии с участием представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

2.5.4. Создание рабочей группы с участием представителей представительного органа работников по разработке критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Лицея в целом.

2.5.5. Участие работников в формировании правового поля деятельности Лицея, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.6. Проведение консультаций Работодателя с представительным органом работников при разработке проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.7. Общественное обсуждение проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в т.ч. на сайте Лицея.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о том что:

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.1.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Лицея.

3.1.5. Трудовой договор с работниками Лицея заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.6. Наименования должностей и профессий работников Лицея должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.7. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в Лицее.

3.1.8. При приеме на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом лицея, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.9. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, и коллективным договором Лицея.

3.1.10. Учебная нагрузка (включая классное руководство) педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников Лицея до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.1.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.12. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.1.13. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы Лицея, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.2. При получении работником дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в год) с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.3. Работники Лицея, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Лицея определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

В соответствии с законодательством для педагогических работников Лицея устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Лицея устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.4.1. Режим рабочего времени работников в соответствии со ст.100 ТК РФ устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируется приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 (в редакции от 13.05.2019) «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»; приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.4.2. Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

– нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

– ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе, личными планами педагогического работника.

3.4.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

3.4.4. Работодатель обязуется предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации педагогам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю.

3.4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Лицея, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Лицея и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ.

3.4.6. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников Лицея к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

3.4.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников Лицея.

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

3.5. Педагогические работники Лицея имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам образовательной организации ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.5.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения представительного органа работников Лицея. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.5.2. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.5.3. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя.

3.5.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.5.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

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

3.6. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами Лицея.

3.7. Педагогические работники Лицея имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок предоставления длительного отпуска определяется приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.8. Работникам может предоставляться оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - два рабочих дня;
- проводы детей: учащихся 1 класса в школу - 1 сентября; учащихся 11 класса в день последнего звонка - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше или инвалидов - один день в квартал;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - два рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - пять рабочих дней;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына (дочери) на службу в армию - один рабочий день.

3.9. Представительный орган работников Лицея осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны признают:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала Лицея формируется за счет следующих источников финансирования:

- средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования (основной объем расходов);
- ежемесячных стимулирующих выплат из областного бюджета молодым специалистам общеобразовательных учреждений;
- единовременных стимулирующих выплат (лучшим учителям, лучшему педагогическому коллективу, участие в национальных проектах и т.п.);
- за счет организации платных образовательных услуг (в случае оказания услуг, не предусмотренных федеральными образовательными стандартами, на основании заявления родителей учащихся и исключительно на добровольной основе).

Размер средней заработной платы педагогического работника определяется из расчета всех предусмотренных системой оплаты труда видов выплат, применяемых у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев,

предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно)

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

4.3. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного Лицею фонда оплаты труда.

4.4. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с представительным органом работников Лицея в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ.

4.5. Вопросы оплаты труда работников регулируются «Положением об оплате труда», разработанным в соответствии с Решение Тамбовской городской Думы от 19.10.2022г. №662 «Об индексации минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Тамбова и внесении изменений в решение Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019г. №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019г. №3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова от 7.10.2022г. №6975 «О внесении изменений в отдельные постановления администрации города Тамбова Тамбовской области».

4.6. Отнесение должностей работников Лицея к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.8. В трудовом договоре с работником конкретизируются условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки

4.9. Должностной оклад (ставка заработной платы) является

фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.10. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.11. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю;

4.12. Размеры и условия дополнительных выплат: за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

4.13. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Лицея, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников Лицея, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.14. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения представительного органа организации, и закрепляются в «Положении об оплате труда работников МАОУ «Лицей №14 имени Заслуженного учителя Российской Федерации А.М. Кузьмина»

4.15. В Положении устанавливается в качестве одного из критериев оценки эффективности деятельности работников – важность выполнения социально-значимой общественной работы председателя представительного органа работников, ответственных за опеку и попечительство, горячее питание, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и т.д.).

4.16. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

4.17. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

4.18. Основаниями для начисления заработной платы работникам Лицея являются: трудовой договор, приказ руководителя Лицея о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.20. Работодатель обязан:

4.20.1. Извещать при выплате заработной платы в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.20.2. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить: за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца; за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

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.

4.20.3. Сохранять оплату труда работникам Лицея в размере средней заработной платы при приостановлении образовательной деятельности Лицея в связи с установлением карантина, метеоусловиям и в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся.

4.20.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные выплаты производить по результатам проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.20.5. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством.

4.20.6. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам Лицея.

4.20.7. Работодатель признает право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.20.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить 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.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя

4.21. Представительный орган работников:

4.21.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов Лицея по оплате труда.

4.21.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.21.3. Представляет и защищает трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель и представительный орган работников:

5.1.1. Способствуют проведению государственной политики в области занятости.

5.1.2. Содействуют повышению профессионального уровня работников, способствуют им в овладении новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

5.1.4. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

- свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- права на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного курса, дисциплины (модуля);
- права на выбор учебников, учебных пособий и иных средств обучения и воспитания;
- права на участие в разработке учебных планов и программ;
- права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;
- права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой;
- права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Лицея, в т.ч. через органы управления и общественные организации;
- права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.1.5. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.1.6. Обеспечивают условия проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

5.1.7. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.8. Организуют работу в целях повышения профессионального престижа работников образования.

5.1.9. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, реализуют программу «Педагогические кадры».

5.2 Работодатель:

5.2.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Лицея.

5.2.2. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения представительного органа работников локальные нормативные акты, регулирующие порядок реализации прав педагогического работника, в том числе:

- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения Лицея, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности.

5.3. Работодатель признает право представительного органа работников на общественный контроль соблюдения академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом №273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».

5.4 Работодатель и представительный орган работников обязаны соблюдать нормы ст. 47. части 4 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 в части осуществления защиты прав педагогического работника с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений.

5.5. Стороны договорились о проведении совместного контроля Работодателя и представительного органа работников за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012.

5.6. Работодатель в целях реализации государственной политики в области занятости гарантирует:

5.6.1. Выполнение законодательных требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости

и представительному органу работников информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации;

5.6.2. Проведение с представительным органом работников консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Лицее, источников их финансирования;

5.6.3. Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

5.6.4. Предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

5.6.5. Недопущение увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости не менее чем за 2 месяца.

5.7. Стороны считают, что при изменении организационно-правовой формы, ликвидации Лицея, сокращении численности или штата представительный орган работников представляет и защищает права и интересы работников Лицея по вопросам индивидуальных трудовых и коллективных прав и интересов всех работников.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в том числе:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами;
- на получение достоверной информации об условиях охраны труда на рабочем месте;
- на обеспечение сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет Работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет Работодателя;
- на личное участие или участие через своих представителей в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;
- на обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) за счет Работодателя;
- на компенсации, установленные настоящим коллективным договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.2. Заключать ежегодно соглашение по охране труда с определением в

нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.3. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

6.1.4. Проводить в Лицее специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, и по ее результатам осуществлять работу по улучшению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов представительного органа и комиссии по охране труда.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

6.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств Работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств Работодателя.

6.1.9. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств.

6.2. Представительный орган работников обязуется:

6.2.1. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

6.2.2. Не реже одного раз в полугодие осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда на соответствие законодательству.

6.2.3. Заключать с Работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль выполнения мероприятий, включенных в него.

6.2.4. Обращаться в соответствующие органы с целью проведения государственной экспертизы фактических условий труда на рабочем месте.

6.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедших на

производстве.

6.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.2.8. Защищать права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

6.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.2.10. Рассматривать на заседании представительного органа работников лица локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые Работодателем.

6.2.11. Требовать от Работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, *стороны договорились:*

7.1.1. Предоставлять работникам Лицея – женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

7.1.2. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – два рабочих дня;
- проводы детей: учащихся 1 класса в школу – 1 сентября; учащихся 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше или инвалидов – один день в квартал;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – два рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – пять рабочих дней;
- переезд на новое место жительства – два рабочих дня;
- проводы сына (дочери) на службу в армию – один рабочий день;

7.1.3. Выплачивать материальное вознаграждение в размере 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей работникам, награжденным знаком «За верность педагогической профессии» при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем Лицея при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

7.1.4. Работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются дополнительные дни отдыха с

сохранением заработной платы в день вакцинации или день после вакцинации (каждой из ее частей).

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными федеральными законами.

7.3. Работодатель:

7.3.1. Представляет в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ. в установленный срок сведения о застрахованных лицах; информирует застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета.

7.4. Представительный орган работников:

7.4.1. Оказывает содействие работникам в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.4.2. С согласия работников создает базу данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.4.3. Проводит правовые консультации по социально-бытовым вопросам, осуществляет общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.5. ***Стороны*** по своей инициативе, а также по обращению работников Лицея осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Стороны подтверждают, что:

8.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности производится при участии представителей представительного органа работников.

8.1.2. Представительный орган работников участвует в формировании

правового поля деятельности Лицея, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель проводит консультации с представительным органом работников при разработке проекта локальных нормативных актов и учитывает его мнение.

8.1.3. С учетом мнения представительного органа работников принимаются следующие локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате труда.
- Положение о комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.
- Положение о порядке определения стажа работы для установления стимулирующей выплаты
- Положение о рейтинге педагогических работников.
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- Положение о порядке реализации права педагогического работника на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой.
- Положение о порядке расследования нарушения норм профессиональной этики педагогического работника.
- График сменности.
- Соглашение по охране труда.
- Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков.

8.1.4. По мере необходимости в течение срока действия данного коллективного договора вышеуказанный перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, может быть дополнен другими локальными актами.

8.1.5. Работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- при составлении графиков сменности;
- при разделении рабочего времени на части;
- при привлечении работника к сверхурочной работе;
- при привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при установлении очередности предоставления отпусков;
- при утверждении формы расчетного листка по заработной плате;
- при создании комиссии по охране труда;
- при аттестации работника на соответствие занимаемой должности;
- при возбуждении ходатайства о награждении работников учреждения государственными наградами, отраслевыми почетными званиями и грамотами;

- при установлении объема учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам;
- расторжение трудового договора с работниками по инициативе Работодателя (ст.81,374 ТК РФ).

8.1.6. Представительный орган работников осуществляет в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ общественный контроль соблюдения трудовых прав и социальных гарантий, том числе:

- права на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- права на дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности;
- права на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- права на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет, порядок предоставления которого определяется приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;
- права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- иные трудовые права и меры социальной поддержки, установленные законодательными актами Тамбовской области.

8.1.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Включает представителей работников, в т.ч. членов представительного органа работников Лицея, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.2.2. Создает комиссию с участием членов представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

8.2.3. Учитывает значимость общественной работы в качестве председателя представительного органа работников при проведении аттестации, поощрении работников.

8.2.4. Производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечисляет их на счет Тамбовской городской организации Профсоюза одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств применяется для работников, не являющихся членами профсоюза (по их

заявлениям), но уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателями.

8.2.5. Предоставляет представительному органу работников Лицея необходимые нормативные акты и документы в случаях, предусмотренных коллективным договором;

8.2.6. Предоставляет представительному органу работников Лицея в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

8.2.7. Создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности представительного органа работников организации.

9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

9.2. Работодатель и представительный орган работников отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

9.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

Принято
на общем собрании работников
Протокол №8

Председатель собрания



М.М. Стрыгина

«27» декабря 2022г.