

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«ЛИЦЕЙ № 6» (МАОУ «ЛИЦЕЙ № 6»),

ГОРОД ТАМБОВ

17.05.2022-16.05.2025

От работодателя:
Директор МАОУ «Лицей №6»

В.Л.Зайцев

«17» мая 2022 г.



От работников:
Председатель профсоюзного
комитета МАОУ «Лицей №6»

Л.В.Гусарова

«17» мая 2022 г.



УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

№ 266-22 ОТ 14.06.2022

с замечаниями

Начальник управления

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Лицей №6» г. Тамбова (далее лицей).

1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с разделом «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников лицея.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель – в лице его представителя директора МАОУ «Лицей №6» Зайцева В.Л.

Работники, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и её выборного профсоюзного органа - профкома.

1.4. **Стороны договорились**, что первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки и её выборный профсоюзный орган – профком в соответствии со статьей 30 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников лицея независимо от их членства в профсоюзе, при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников лицея.

1.6. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.7. **Стороны договорились**, что работодатель в соответствии со ст. 8 ТК РФ принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета — представительного органа работников лицея.

1.8. **Стороны пришли к соглашению**, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст. 53 ТК РФ работники лицея участвуют в управлении образовательным учреждением. Основными формами такого участия являются:

- учет мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе лицея, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.9. **Стороны договорились**, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников лица.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Настоящий договор вступает в силу с 05.05.2022 и действует в течение 3-х лет.

По истечении установленного срока коллективный договор прекращает своё действие, если не был продлен срок действия коллективного договора.

2.Трудовые права работников МАОУ. Условия приема и увольнения. Трудовой договор.

Работодатель признает, что:

2.1. Трудовые отношения работников лица регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, критерии оценки эффективности трудовой деятельности работника. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Трудовой договор с работником лица заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий её выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, работающими в лице по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями директора.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом лица, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.5.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).ст.312.1 ТК РФ

В данном случае трудовые отношения регулируются Положением о дистанционной (удаленной) работе работников МАОУ «Лицей №6».

2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.7. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, условиями реализации образовательных программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в лицее с учетом мнения профкома.

2.8. Работодатель гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников педагогической нагрузкой на новый учебный год с учетом мнения профсоюзного комитета лицея.

2.9. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

2.10. Верхнего предела объема педагогической нагрузки, который может быть установлен педагогическим работникам в лицее, законодательством не установлено. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями на условиях срочного трудового договора.

2.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов, деления классов по профилям обучения.

2.13. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением

изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.12.

2.14. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в лицее работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.15.1. Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса). ст. 312.8 ТК РФ

Стороны договорились:

2.16. Увольнение работников по инициативе работодателя проводится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 180, 261, ТК РФ. В соответствии со ст. 82, ч. 4 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа лицея. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.17. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.18. **Стороны договорились** дополнительно определить к установленному ТК РФ перечню работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников, следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии по возрасту);
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.19. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов (ст. 178, 180 ТК РФ).

Стороны обязуются:

2.20. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и

работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора.

Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

2.21. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников лицея способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.22. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-трудовых вопросов.

2.23. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

3. Оплата труда.

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников лицея регулируется решениями Тамбовской городской Думы и администрации города Тамбова.

3.2. Система оплаты труда работников лицея устанавливается в соответствии с правовыми актами администрации города Тамбова, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда работников МАОУ «Лицей №6» принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

3.4. В соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные трудовым договором с работником (ежемесячно 10 и 25 числа).

3.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан ежемесячно пересылать (на адрес электронной почты, указанный работником) всем работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.6. За вынужденные простои по вине работодателя, оплата труда работников производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

3.7. За время работы в период каникул учащихся, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда работников производится из расчета заработной платы, установленной в трудовом договоре.

3.8. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.9. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору (дополнительному соглашению).

Профсоюзный комитет обязуется:

3.9. На основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

3.10. Участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и системы оплаты труда работников.

3.11. В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультационную, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы.

3.12. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха.**Стороны договорились:**

4.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка лица, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом и образовательными программами лица.

4.2. Для педагогических работников лица в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Для остальных работников – 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 91 ТК РФ.

4.3. Рабочее время педагогического работника в каникулярное время не должно превышать продолжительность его часовой педагогической нагрузки в неделю с учетом всех дополнительных оплачиваемых обязанностей.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 99 и 153 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях, не указанных в ст. 99 и 153 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета лица. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника девяти часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.5. Работники лица могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству определяется ст. 284 ТК РФ.

4.6. Работникам лица в зависимости от занимаемой ими должности ежегодные оплачиваемые отпуска устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.7. В соответствии со ст. 263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, в т.ч.

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матерью, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласия работодателя.

4.8. Работникам лица по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы с согласия работодателя.

4.9. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Работодатель обязуется:

- Предоставлять педагогическим работникам на основании их личного заявления, поданного не позднее 31 мая текущего года, раз в десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск продолжительностью один календарный год в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- Педагогическим работникам длительный отпуск предоставлять на учебный год (с 1 сентября по 31 августа следующего года).
- В каждом учебном году предоставлять длительный отпуск не более чем 2 (двум) педагогическим работникам.
- Определять очередность предоставления длительных отпусков по дате подачи заявления.
- В случае превышения количества желающих получить длительный отпуск в следующем учебном году педагогам, подавшим заявление последними, предоставлять право перенести длительный отпуск на следующий учебный год.
- Не допускается деление длительного отпуска на части и (или) досрочный выход из него.
- Продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности не допускается.

5. Охрана труда.

Стороны договорились:

5.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ **Работодатель обязуется:**

5.1.1. Обеспечить право работников лица на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников

5.1.2. Ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.3. Выделить средства на специальную оценку условий труда и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию и декларирование соответствия, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.1.4. Обеспечить комплектование медицинских и учебных кабинетов повышенной опасности - физики, химии, биологии, физической культуры необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 221 ТК РФ.

5.1.5. Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с ТК РФ.

5.1.6. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций и оборудования в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

5.1.7. Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств в сроки, установленные приказом федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.1.8. Назначать приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в спортзале, учебных кабинетах и т. п., а также во всех подсобных помещениях.

5.1.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим

5.1.10. Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

5.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

5.1.12. Обеспечивать в соответствии со ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 229.2, 229.3, 230, 230.1 ТК РФ проведение в установленные сроки расследований несчастных случаев с предоставлением актов по формам Н-1 и Н-2 в комитет образования администрации города Тамбова Тамбовской области.

5.1.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.14. Обеспечить бесплатное гигиеническое обучение работников в соответствии со статьей 11 ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999. № 52-ФЗ и выдачу бесплатно личных медицинских книжек работникам.

5.1.15. Осуществлять за счет бюджета обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.1.16. Создать комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ.

5.1.17. Оказывать содействие Государственной инспекции труда в Тамбовской области в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

5.1.18. Оборудовать комнату для отдыха работников.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный

контроль за состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда.

5.2.2. Организовать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекции труда, контроль за соблюдением санитарных правил и норм, информировать городской комитет профсоюза о нарушениях и для принятия мер.

5.2.3. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников, уполномоченный по охране труда вправе предъявлять работодателю требования о приостановке работ.

5.2.4. Представлять интересы членов профсоюза в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.5. Содействовать работодателю в проведении мероприятий по подготовке учреждения новому учебному году и началу отопительного сезона.

5.2.6. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

5.2.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

5.2.8. Проводить работу по оздоровлению детей работников МАОУ «Лицей №6».

6. Социальные гарантии и льготы.

Стороны договорились:

6.1 Работодатель гарантирует:

6.1.1. Сохранение места работы и среднего заработка на период повышения квалификации работникам, направленным на обучение в соответствии с приказом.

6.1.2. Выплату социального характера – материальную помощь работникам лицея в порядке, определённом локальным нормативным актом лицея.

7. Признание профсоюза и гарантии профсоюзной деятельности.

7.1. Работодатель признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации лицея, ее выборного профсоюзного органа–профкома определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим Коллективным договором.

7.2. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3. Работодатель признает право профсоюзного комитета лицея на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.4. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки, не допускает вмешательства в её практическую деятельность и не мешает осуществлению профсоюзным комитетом своих уставных задач.

7.5. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы помещение, средства связи, доступное для всех работников место для размещения информации.

Стороны договорились:

7.6. В соответствии со ст. 53 ТК РФ работодатель представляет профсоюзному комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально и трудовые интересы работников образовательного учреждения.

7.7. Работодатель не допускает издания приказов, ограничивающих права и деятельность профсоюза и не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию лица на расчетный счет Тамбовский городской профсоюзной организации одновременно с выдачей средств на заработную плату.

7.8. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение Положения об оплате труда работников МАОУ «Лицей №6» (ст.144 ТК РФ)
- утверждение Положения о дистанционной (удаленной) работе работников МАОУ «Лицей №6»(ст. 312.9 ТК РФ)
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8);
- составление графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ).

7.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.

7.11. Работодатель в соответствии со ст. 374 ТК РФ создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, «Школы профсоюзного актива», сохраняя за работниками средней зарплаток на время участия.

7.12. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 377 ТК РФ оплата труда неосвобожденного председателя профсоюзного комитета МАОУ «Лицей №6» как руководителя выборного профсоюзного органа будет производиться за счет средств образовательного учреждения в виде премии в зависимости от личного вклада

работника в общие результаты работы учреждения в размере до 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.13. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и не освобожденным от основной работы, в порядке, предусмотренном ст. 374, 376 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

7.14. Члены выборного профсоюзного органа-профкома включаются в состав комиссий лица по определению педагогической нагрузки, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8. Обязательства профсоюза.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

8.2. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников.

8.3. В течение действия настоящего договора, при условии его выполнения, отказываться от объявления забастовки.

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

8.5. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую первичной профсоюзной организации администрацией города Тамбова, управлением образования, городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Р.Ф.

8.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

9.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора — работодателем (директором лица), с одной стороны, профсоюзным комитетом, с другой стороны, а также органами по труду.

9.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.4. Осуществляя контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, стороны обязуются один раз в семестр информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривать на общем собрании работников.

9.5. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

9.6. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения — забастовок.

Настоящий коллективный договор заключен на общем собрании работников МАОУ «Лицей №6», 17 мая 2022 года.

