

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения г. Хабаровска «Математический лицей»  
на 2019-2022 годы

от Работодателя:

Директор MAOY  
«Математический лицей»

10  
15.04.2019

Г.Я. Готсдинер



от Работников:

Представитель:

 В.П. Загумёнов

Комитет по труду и занятости населения  
Правительства Хабаровского края

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный номер  
№ 241  
от " 19 " 09 2019 г.

Выявлено условий коллективного договора,  
соглашения, ухудшающих положение работников *100m*

Принят общим собранием трудового коллектива  
« 15 » 04 2019 г., протокол № 3

## Содержание

1. Общие положения. Основные права и обязанности Работника и Работодателя.....	3
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Общие основания прекращения трудового договора.....	6
3. Особенности регулирования труда педагогических работников.....	11
4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.....	12
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	13
6. Рабочее время и время отдыха.....	14
7. Оплата и нормирование труда.....	17
8. Охрана и безопасность труда.....	22
9. Социальные гарантии и компенсации.....	24
10. Обязательства представителя работников.....	25
11. Заключительные положения.....	26

## **1. Общие положения.**

### **Основные права и обязанности Работника и Работодателя.**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении города Хабаровска «Математический лицей» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и «Работодателем».

1.2. Коллективный договор заключен с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации (далее -ТК РФ), федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Математический лицей» (далее - МАОУ «Математический лицей»), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Готсдинера Григория Яковлевича, и работники МАОУ «Математический лицей», представленные иным представителем (в лице Владимира Петровича Загумёнова), избранным на общем собрании большинством голосов тайным голосованием (ч.1 ст.31 ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего договора являются определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников лицея и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда и его оплаты по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «Математический лицей».

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с работниками МАОУ «Математический лицей» не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в МАОУ «Математический лицей» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

## **1.9. Основные права и обязанности Работника (ст. 21 ТК РФ)**

### **1.9.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- ведение и заключение коллективных договоров, соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **1.9.2. Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него должностной инструкцией, являющейся неотъемлемой частью трудового договора;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «Математический лицей»
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- руководствоваться в работе действующими законодательными, нормативными, правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями Работодателя;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

## **1.10. Основные права и обязанности Работодателя (ст. 22 ТК РФ)**

### **1.10.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка МАОУ «Математический лицей»;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- издавать локальные нормативные акты (положения, распоряжения, приказы и др.).

### **1.10.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- рассматривать представления избранных работниками представителей о

выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **1.11. Обязанности представителя работников:**

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателем, предусмотренных коллективным договором;

- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива.

## **2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.**

### **Общие основания прекращения трудового договора.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом лица и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме 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 (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу в МАОУ «Математический лицей» (далее - Лицей) оформляются приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ). Работодатель обязан **в течение трех рабочих дней** со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются

работодателем.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться дополнительные условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), а также иные условия, не ухудшающие положение работника (ст. 57 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора с совместителем обязательно указывается, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ). Кроме того, в договоре необходимо отразить продолжительность рабочего времени. Для совместителей она не должна превышать четырех часов в день или половины нормы рабочего времени за учетный период, установленный для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Трудовой договор с совместителем может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок.

2.6. Если на работу принят бывший государственный или муниципальный служащий, то Работодатель сообщает на предыдущее место работы о заключении трудового договора с таким работником (ст. 64.1 ТК РФ).

2.7. Если работник, принятый на работу, является военнообязанным, то Работодатель также направляет соответствующее сообщение в военкомат.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.9. Трудовой договор с работником заключается на определённый срок (срочный) и неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.10. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада (ставки заработной платы), стимулирующие и компенсационные выплаты, доплаты, надбавки, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении с учетом мнения Представителя работников.

2.11. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в

трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителя и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Представителя работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Лицей является основным местом работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в текущем учебном году по инициативе Работодателя, а также при установлении его на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.14. 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.

2.15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;



б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.17. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи со следующими изменениями: организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций (работы по определенной специализации, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Лицее работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.18. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом Лицея, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Лицее.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.20. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим

работником образовательного учреждения, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.21. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида).

2.22. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией с участием представителей Работодателя.

2.23. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере (двухнедельного, месячного, двухмесячного) среднего заработка:

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора – в размере двухнедельного заработка;
- при выходе на пенсию в размере месячного среднего заработка;
- по инициативе работника при невыполнении работодателем условий трудового договора в размере месячного среднего заработка;
- другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

2.24. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством.

Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.25. В случае увольнения работника производится окончательный расчет и выдача трудовой книжки в день увольнения (последний день работы).

2.26. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.27. Работник, ушедший из лица на пенсию по выслуге лет, продолжает быть членом коллектива и пользуется поощрением в качестве приглашенного на корпоративные мероприятия и значимые для лица события и даты.

### **3. Особенности регулирования труда педагогических работников**

3.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется на основе квалификационной характеристики работников образования, утверждённой приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761 в составе раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее ЕКС). В разделе ЕКС «Требования к квалификации» определены необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документ об образовании, а также требования к стажу работы.

Требования к квалификации директора образовательного учреждения: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Требования к квалификационной категории заместитель руководителя образовательного учреждения: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогической должности не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Требования к квалификации учитель: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Требования к квалификации библиотекарь: высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование без предъявления требований к стажу работы.

Требования к квалификации педагога дополнительного образования: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

Требования к квалификации преподавателя – организатора ОБЖ.: высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет.

Требования к квалификационной категории социального педагога: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

Требования к квалификационной категории учителя – логопеда: высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы.

Требования к квалификационной категории педагог – психолог: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы.

3.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие судимость;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти. (ст.331 ТК РФ).

#### **4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Лицея.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителей

работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАОУ «Математический лицей».

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 и 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

## **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

5. Работодатель обязуется:

5.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (1 абзац п.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991г № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

5.2. Уведомление в письменной форме должно содержать проекты

приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Лицее свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в лицее, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из лицея в связи с сокращением численности или штата

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «Математический лицей», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (согласования) представителей работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУ «Математический лицей».

6.2. Для педагогических работников Лицея устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для других работников - 40 часов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МАОУ «Математический лицей».

6.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению между работником и работодателем, но

работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе

- беременной женщины
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч.1 ст. 93 ТК РФ)

6.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

6.5. Расписание занятий должно быть доведено до сведения учителей не позднее чем за 2 рабочих дня.

6.6. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день.

6.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в лицее, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

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

Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению Работодателя и письменного согласия работника.

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

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

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Лицея и др.) в

пределах установленного им рабочего времени.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.11. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, основным работникам – 28 календарных дней.

Всем работникам за работу в южных районах Дальнего Востока предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней (ст.115 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г № 466, 4 абзац ст.14 Закона РФ от 19.02.1993г № 4520-1).

6.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

6.13. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется следующим работникам по их письменному заявлению (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем,



Уставом лицея и Закона Хабаровского края «О дополнительных мерах социальной поддержки работников образовательной организации и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся», утверждённый законодательной думой Хабаровского края от 14.02.2005 № 261.

6.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по лицее, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.17. Дежурство педагогических работников по лицее должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.18. По согласованию с Представителем работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

## **7. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

7.1. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Математический лицей» и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) общего собрания работников Учреждения.

7.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников лицея, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счёт субвенций из краевого бюджета, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Фонд оплаты труда работников лицея формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников лицея, при условии сохранения объема должностных

обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Постановлением администрации г. Хабаровска от 22.01.2019 г. «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных, казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск».

7.6. Заработная плата работников лицея предельными размерами не ограничивается.

7.7. Система оплаты труда работников лицея устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, нормативными правовыми актами Мэра города Хабаровска, а также с учётом мнения представителя работников.

7.8. Основные условия оплаты труда работников лицея

7.8.1. Оплата труда работников включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

7.8.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее ПКГ) согласно постановлению Мэра города Хабаровска от 09.02.2009 № 404.

7.8.3. К установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников на определённый период времени в течение соответствующего календарного года с учётом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности «учитель»;
- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный учитель», «народный учитель», «почётный работник общего образования РФ», «отличник просвещения», медаль «За трудовые заслуги»;
- по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории;
- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, классе;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома.
- молодому специалисту - 0,35. (Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания учебного заведения на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях).

7.8.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы», за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию».

7.8.5. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам МАОУ «Математический лицей».

7.8.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МАОУ «Математический лицей».

7.8.7. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.8.8. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Работодатель предоставляет работникам и Представителю работников предварительную тарификацию педагогических и руководящих работников до 31 мая, окончательную, с учётом изменения у них педагогического стажа, образования, звания по итогам аттестации, присвоения им учёной степени, – до 1 сентября; информирует Представителя обо всех предстоящих изменениях в тарификации

7.8.9. Штатное расписание лица утверждается директором лица и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) этого учреждения.

7.8.10. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений определяются путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

7.8.11. Размер должностного оклада директора лица устанавливается учредителем.

7.8.12. Размеры должностных окладов заместителей директора лица и главного бухгалтера устанавливаются на 10%-30% ниже оклада директора.

7.8.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.8.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

7.8.15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

7.8.16. Педагогическому работнику, занимающему должность «Учитель» устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности «Учитель».

Выплаты по повышающим коэффициентам по занимаемой должности устанавливаются в пределах средств, утвержденных на планируемый период.

7.8.17. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются педагогическим работникам с учетом установленной им учебной нагрузки.

7.8.18. Заработная плата выплачивается работнику ежемесячно. Установленная заработная плата выплачивается работнику независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Выплата заработной платы работникам производится не реже двух раз в месяц - аванс и окончательный расчет (основная часть). Аванс выдается 15-го числа каждого месяца исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет осуществляется 31-го числа каждого месяца (ч.6 ст.136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим днем, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого выходного или нерабочего праздничного дня. (ч.8 ст.136 ТК РФ).

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

7.10. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у Работодателя, независимо от источников этих выплат.

7.11. За работниками, направленными на медицинский осмотр сохраняется средняя заработная плата на все время освобождения от работы (ст.ст.185, 213 ТК РФ).

7.12. Денежные компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника выплачиваются за все дни отпуска, неиспользованные им ко дню увольнения, независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращен трудовой договор (ст.127 ТК РФ).

7.13. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается (ст.112 ТК РФ).

7.14. Работодатель обязуется:

7.14.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (*ст. 234 ТК РФ*).

7.14.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора заработную плату в полном размере.

7.14.3. Сверхурочная работа оплачивается (*статья 152 ТК РФ*): за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.14.4. Каждый час работы в ночное время (*статья 154 ТК РФ*) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях: за каждый час ночной работы производится доплата в размере 35 % к окладу. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Расчёт части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.15. Обязанности Представителя работников:

7.15.1. Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда, выплат надбавок и доплат, материального поощрения.

7.15.2. Контролировать правильность установления должностных окладов и тарифных ставок работников.

7.15.3. Контролировать своевременность изменения тарификации педагогических работников, своевременность выплаты заработной платы.

7.15.4. Ходатайствовать перед Работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда, присвоение почетного звания и т.д.

## **8. Охрана и безопасность труда.**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников лица на здоровые и безопасные условия труда, внедрение совместных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками лица обучение и инструктаж по охране труда, по сохранности жизни и здоровья детей, о безопасных методах и приемах выполнения работ, об оказании первой помощи пострадавшим.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет лица.

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормативами и учрежденными перечнями профессий и должностей при наличии финансирования.

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками лица на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и его здоровья вследствие невыполнения работодателем

нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) представителя работников Лицея (ст.212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в лицее комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников Лицея.

8.14. Осуществлять совместно с представителем работников Лицея контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г., а также прохождение ежегодного инструктажа Роспотребнадзора и приобретение медицинских книжек за счет лицея.

8.16. Представители работников Лицея обязуются:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников лицея;

- проводить работу по оздоровлению детей работников лицея.

8.17. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в лицее, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.18. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.18.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
- разрабатывает инструкции по хранению пожаро-и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);
- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.19. Стороны находят необходимым не реже одного раза в год заслушивать на общем собрании работников Лицея вопросы состояния условий и охраны труда в лицее, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

8.20. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **9. Социальные гарантии и компенсации**

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки (ст.ст.167,168 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст.170 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.ст.173, 177 ТК РФ);



- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.115 ТК РФ);
- при добровольном медицинском страховании работников.

9.2. Стороны договорились, что работодатель:

9.2.1. Обеспечивает работников возможностью бесплатного пользования библиотечным фондом художественной литературы и методическими пособиями.

9.2.2. Организует в Лицее общественное питание (столовые, комнаты (места) для приема пищи).

9.2.3. Гарантирует медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.

9.2.4. Поощряет (статья 191 ТК РФ) работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, и т.д.).

9.2.5. Допускает обработку персональных данных работников в случаях, если:

- субъект персональных данных дал согласие в письменной форме;
- персональные данные являются общедоступными (Ф.И.О., год и место рождения, адрес, абонентский номер, сведения о профессии и иные персональные данные, предоставленные работником).

9.2.6. Создает условия для обеспечения конфиденциальности персональных данных работников, за исключением случаев:

- обезличивания персональных данных;
- в отношении общедоступных данных.

9.2.7. Полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

## **10. Обязательства представителя работников Лицея**

Представитель работников обязуется:

10.1. Защищать права работников на труд, социальное страхование, предлагать и отстаивать меры по улучшению условий труда и быта.

10.2. Организовать ведение коллективных договоров с Работодателем, контролировать выполнение условий договора.

10.3. Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, при условии выполнения данного коллективного договора, принимать меры, исключающие трудовые конфликты между Работодателем и работниками МАОУ «Математический лицей».

## 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий (ч.1.ст.43 ТК РФ).

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более 3 лет.

11.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.4. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

11.5. Все спорные вопросы договора решаются обеими сторонами. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В срок до двух рабочих дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования лица, расторжения трудового договора с директором МАОУ «Математический лицей». В этом случае права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к его правопреемнику.

11.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) лица коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

11.10. При ликвидации МАОУ «Математический лицей» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

11.11. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.