

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования № 1 – гуманитарно-математический лицей  
имени Героя России Горшкова Д.Е.»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

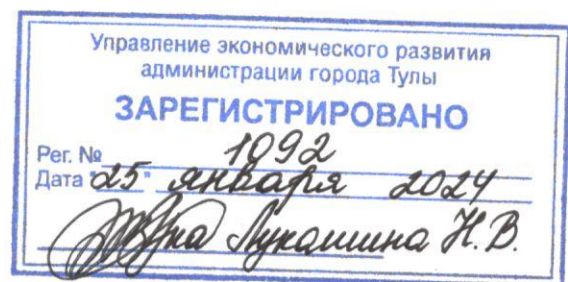
на 2024 - 2026 годы

От работодателя  
Директор МБОУ  
«Гуманитарно-математический лицей»  
Сошнев В.В. В.В. Сошнев

« 19 » января 2024 г.

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Воронцова М.Н. М.Н. Воронцова

« 19 » января 2024 г.



ПРИНЯТ

Общим собранием работников МБОУ  
«Гуманитарно-математический лицей»

« 19 » января 2024 г., протокол № 3

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр образования № 1 – гуманитарно-математический лицей имени Героя России Горшкова Д.Е.» (далее – МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», Гуманитарно-математический лицей).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Тульской области от 02.11.2007 № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда»;
- иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- Соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы от 21.12.2023 (далее – Региональное соглашение);
- Соглашение между администрацией города Тулы, управлением образования администрации города Тулы и Тульской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ;
- Городское трехстороннее Соглашение между администрацией города Тулы, Координационным советом организаций профсоюзов города Тулы и объединением работодателей «Тульский областной Союз работодателей» до 2026 года.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» Веры Витальевны Сошневой (далее – работодатель);
- работники МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Марины Николаевны Воронцовой.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации на момент составления коллективного договора. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором, и сохраняют действие законодательных актов на срок действия данного коллективного договора.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и работодателя;

- создания системы социально-трудовых отношений в организации максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации работодателя и профсоюза;

- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;

- созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и представители работников выступают равноправными партнерами.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Гуманитарно-математического лица, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Гуманитарно-математический лицей в течение 10 дней после его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.17. Локальные нормативные акты Гуманитарно-математического лицея, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (статья 8, 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.20. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон и действует по 31 декабря 2026 года включительно.

1.21. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.22. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем должны заключить дополнительное соглашение к коллективному договору (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны признают, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

Трудовой договор с работниками МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.1.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.3. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» при реализации образовательных программ, предусматривающих дистанционные формы обучения, включая руководителей и их заместителей, указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

2.1.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и

иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

2.1.6. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

При выполнении педагогическими работниками работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.1.7. При заключении трудовых договоров с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.1.8. Педагогическим работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

доплаты за выполнение функций классного руководителя», снижение размера которой не допускается.

2.1.9. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

2.1.10. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации.

2.1.11. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ.

2.1.12. При приеме на работу работодатель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с Региональным соглашением и Городским соглашением, уставом МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Гуманитарно-математическом лицее и относящимися к трудовой функции работника.

2.1.13. Директор МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» при разработке штатного расписания приводит наименования должностей работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Директор МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.14. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.

Порядок ее определения, регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.1.15. Работники МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», включая директора и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных

организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.16. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки, другой педагогической работе, установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца.

2.1.17. Локальные нормативные акты МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения, в том числе по вопросам установления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работа по установлению учебной нагрузки педагогических работников, классного руководства на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.1.18. При установлении педагогическим работникам, для которых МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, в том числе преемственность классного руководства в классах на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.1.19. Возложение на работника дополнительной нагрузки, в том числе временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, производится работодателем с установлением ему соответствующих выплат с письменного согласия работника.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.1.20. Педагогическая нагрузка, выполнение функций классного руководителя работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и уходом за ребенком, могут изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

2.1.21. Все вопросы, связанные с изменением структуры МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», а также сокращением численности или штата работников,

рассматриваются с учётом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию с профкомом) в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

2.1.22. Стороны договорились, что ликвидация и реорганизация МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.1.23. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательных организаций не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.2. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением принятых на федеральном уровне нормативных правовых актов, методических рекомендаций и разъяснений, связанных с введением с 1 сентября 2020 года ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство, а также коллективного договора МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Гуманитарно-математического лицея, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3. Для директора, заместителей директора, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Гуманитарно-математического лицея устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников Гуманитарно-математического лицея устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи



установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. При составлении расписаний занятий МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Компенсация не осуществляется.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков предусматривается для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителей в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

3.6. В дни работы к дежурству по Гуманитарно-математического лицея педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.7. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.8. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная непрерывная рабочая неделя соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье, выходные праздничные дни.

3.9. Привлечение отдельных работников Гуманитарно-математического лицея к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных

случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.10. Привлечение работников Гуманитарно-математического лицея к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском считается рабочим временем работников МБОУ «Гуманитарно-математический лицей». В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

3.13. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с работником и выборным органом

профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и утверждается работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска.

3.15. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

3.16. Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, руководителя, заместителей руководителя МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.16.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации: директору, заместителям директора; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности; учителям; учителям-логопедам; старшим воспитателям, инструкторам по труду; инструкторам по физической культуре; педагогам-психологам; педагогам дополнительного образования; социальным педагогам; педагогам-организаторам; методистам - 56 календарных дней.

3.16.2. Воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

3.17. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.18. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Гуманитарно-математическом лицее; за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.19. При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам, директору, заместителям директора за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.20. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.21. МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» с учетом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

3.21.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов

соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

3.21.2. Работникам библиотеки Гуманитарно-математического лицея предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

3.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней;

- 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 5 календарных дней;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям: 15 календарных дней

- работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам; 10 календарных дней - работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

3.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.24. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Стороны признают, что продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются действующим законодательством.

3.25. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.26. В целях повышения эффективности мер, направленных на создание условий для совмещения обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью, работодатель обеспечивает предоставление льгот и преимуществ женщинам, имеющим детей до 18 лет:

- выполнение работы в режиме неполной рабочей недели или неполного рабочего дня;
- применение скользящего (гибкого) графика работы, установленного по согласованию между администрацией и работником. При этом учитываются особенности организации и условий труда в Гуманитарно-математическом лицее, а также мнение коллектива работников учебного корпуса Гуманитарно-математического лицея, где будут производиться работы по данному графику.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

аванс – 21 числа текущего месяца;

зарплата – 06 числа месяца, следующего за расчетным.

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

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 50 процентов от оклада (ставки), ставки, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4. Оплата труда работников за работу в выходной и нерабочий праздничный день осуществляется не менее чем в двойном размере.

4.5. Оплата труда работников за сверхурочную работу осуществляется: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.8. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, ему выплачивается денежная компенсация не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.9. Заработная плата за работниками сохраняется в полном размере:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

4.10. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя.

4.11. В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

4.12. Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

4.13. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания, награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – со дня присвоения почетного звания, награждения грамотой уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома;
- при изменении наименования должности, установлении персонального повышающего коэффициента.



4.14. Педагогическим работникам, впервые после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования поступившим на работу в Гуманитарно-математический лицей и проработавшим в нем при учебной нагрузке не менее одной ставки в течение 9 месяцев, выплачивается единовременное пособие в размере пяти должностных окладов за счет средств бюджета области.

4.15. При принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», учитывается мнение коллектива работников или по его поручению выборного органа первичной профсоюзной организации, не допуская ухудшения условий труда и бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.16. Часть средств, получаемых от приносящей доход деятельности в Гуманитарно-математическом лицее, направляется на оплату труда работников учреждения.

4.17. Работникам МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» устанавливается:

4.17.1. Ежемесячная выплата стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям директора, имеющим нагрудные знаки и почетные звания «Отличник народного просвещения Казахской ССР», «Отличник народного просвещения Киргизской ССР», и других союзных республик бывшего Союза ССР» – в размере 10% должностного оклада;

4.17.2. Стимулирующая выплата молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных Гуманитарно-математическим лицеем;

4.17.3. Стимулирующая выплата педагогическим работникам за интенсивность работы в условиях перевода педагогических работников на временный дистанционный режим работы;

4.17.4. Единовременная стимулирующая выплата к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей при награждении наградами Тульской области;

4.17.5. Компенсационная выплата за счет средств работодателя за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением;

4.17.6. Ежемесячная доплата к должностному окладу по основному месту работы педагогическим работникам, заместителям директора, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности, за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размерах 7000 рублей и 3000 рублей соответственно;

4.17.7. Доплата низкооплачиваемым категориям работников до уровня минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

4.18. Педагогическим работникам, заместителям руководителей, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы.

В соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании», в целях социальной защищенности работников Гуманитарно-математического лицея и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств бюджета области педагогическим работникам, директору Гуманитарно-математического лицея, его заместителям, деятельность которых связана с образовательным процессом - ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за:

4.18.1. Почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик – в размере 15% должностного оклада;

4.18.2. Нагрудные знаки и почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10% должностного оклада

4.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации не может быть менее 12% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.20. Экономия средств фонда оплаты труда, полученные и оставшиеся в распоряжении Гуманитарно-математического лицея средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляется на премирование, оказание материальной помощи и иные выплаты работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Гуманитарно-математического лицея.

4.21. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Гуманитарно-математического лицея, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.22. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Гуманитарно-математического лицея производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.23. Заработная плата сохраняется в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в Гуманитарно-математическом лицее минимума необходимых работ (услуг).

4.24. Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы является:

4.24.1. Превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации

обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

4.24.2. Замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы).

## 5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым педагогическим профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности

5.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

5.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

5.4. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель обязуется 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст. 173 - 176 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Работодатель обязан организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.7. Работники МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» не реже чем один раз в 3 года проходят обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации по профилю педагогической деятельности. Работодатель создает условия для повышения квалификации работников.

5.8. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель обязуется осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

5.9. Работодатель предоставляет работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественное право возвращения на работу в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» в случае появления новых рабочих мест.

## 5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», а также сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы.

Критериями массового высвобождения работников являются:

а) ликвидация Гуманитарно-математического лицея при любой численности работающих;

б) сокращение численности или штата работников Гуманитарно-математического лицея в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.10.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.10.3. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (до 10 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

5.10.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10.5. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10.6. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы

(должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

5.10.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

5.10.8. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

5.10.9. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Гуманитарно-математического лицея, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10.10. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Работодатель обязуется не допускать увольнения с работы, отказывать в приеме на работу в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», а также ограничивать иные права и законные интересы ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, равно как и ограничение жилищных и иных прав и законных интересов членов семей ВИЧ-инфицированных.

5.12. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации:

5.12.1. Содействуют созданию и работе советов молодых учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам, развития наставничества, обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

5.12.2. Способствуют:

- обучению молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников;

- обобщению, распространению и использованию опыта лучших педагогов – наставников и оценку эффективности их работы;

- проведению мероприятий, пропагандирующих инновационный опыт работы молодых кадров.

5.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

## 6. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при переводе на другую работу (гл. 12 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 Трудового кодекса Российской Федерации);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 28 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службы» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (статья 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Тульской области, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

6.2.3. Сохранять на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

6.2.4. Сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- по должностям «учитель», «преподаватель», независимо от того, в каких классах, группах, в каких организациях, а также по каким учебным предметам, курсам, дисциплинам ведется преподавательская работа;
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория;
- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, представленных в таблице, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Таблица

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, установленной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения; инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), музыкальный руководитель,	Учитель, преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер образовательных организаций (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в



концертмейстер	области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6.2.5. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам Гуманитарно-математического лицея, имеющим ученые степени, государственные награды Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почетная грамота), ставшим победителями конкурсов профессионального мастерства, конкурса лучших учителей России, в том числе в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», учитываются результаты самоанализа.

6.2.6. Устанавливать педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

6.3. МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» в соответствии с законодательством Российской Федерации самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность.

Гуманитарно-математический лицей самостоятельно определяет направления расходования внебюджетных средств, а также бюджетных средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

6.4. МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»:

6.4.1. Проводит мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц;

6.4.2. Создает совместно с профкомами комиссии по пенсионным вопросам;

6.4.3. Предоставляет в территориальные органы (клиентские службы г. Тулы и Тульской области) Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию;

6.4.4. Устанавливает компенсационные выплаты работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;

6.4.5. Предоставляет работникам свободное время с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;
- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

6.4.6. Осуществляет индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и в соответствии с нормативными актами муниципального образования город Тула.

## 7. ОХРАНА ТРУДА

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательной организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

7.1.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.1.3. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации;

7.1.4. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;

7.1.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров;

7.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Гуманитарно-математического лицея не реже 1 раза в три года;

7.1.7. Обеспечивать проверку знаний работников Гуманитарно-математического лицея по охране труда к началу учебного года;

7.1.8. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

7.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией;

7.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами;

7.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

7.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

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

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

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Гуманитарно-математического лицея.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.4.5. Извещать немедленно директора, заместителя директора Гуманитарно-математического лицея о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных

взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 Трудового кодекса Российской Федерации, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники, необходимые правовые документы;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

- согласования (письменного), при принятии решений директора Гуманитарно-математического лица по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);

- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

- формирование аттестационной комиссии в Гуманитарно-математическом лицее (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов Гуманитарно-математического лица, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Гуманитарно-математического лицея (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Гуманитарно-математического лицея (пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

8.7.1. Производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);

- представление к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение расписания занятий (статья 100 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.7.2. Принимаются локальные нормативные акты Гуманитарно-математического лицея, содержащие нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка,

- Положение об оплате труда работников МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»,

- Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера, премировании работников МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»,
- Кодекс профессиональной этики педагогических работников,
- Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интереса и при возникновении конфликтов интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности,
- Положение о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической нагрузки в пределах рабочей недели,
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений,
- Положение об аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности,
- Положение о порядке проведения аттестации заместителей директора МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» на соответствие занимаемой должности,
- Положение об антикоррупционной политике,
- Положение о получении подарка в связи с исполнением должностных обязанностей,
- Положение о порядке уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений,
- Положение о порядке доступа педагогических работников к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методически материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности,
- Положение о замещении временно отсутствующего работника,
- Положение о порядке предоставления работникам ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков,
- Положение о моральном поощрении работников,
- Положение об учете рабочего времени работников,
- Положение о предупреждении и урегулировании конфликта интересов при приеме на работу работников,
- Положение о комиссии по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет,
- иные локальные нормативные акты, образующиеся в деятельности МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» и содержащие нормы трудового права.

Работодатель совместно с профсоюзной организацией разрабатывает локальные нормативные акты: о проведении мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц; о создании совместно с профсоюзами комиссии по пенсионным вопросам; о представлении в территориальные органы Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя, заместителя председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации):

- сокращение численности или штата работников Гуманитарно-математического лицея (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством (часть 3 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.11. Членам выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

8.12. На время осуществления полномочий работником Гуманитарно-математического лицея, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной Гуманитарно-математического лицея включаются в состав комиссий МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.



## 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы членов профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять защиту трудовых прав и социальных гарантий членов профсоюза по вопросам обеспечения занятости, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, увольнения работников, приема на работу в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Поощрять победителей конкурсов и участников конкурсного отбора лучших учителей общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Гуманитарно-математическом лицее.

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

9.6. Осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам Гуманитарно-математического лицея, пособия на санаторно-курортное лечение и иных причитающихся выплат.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Гуманитарно-математического лицея, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников Гуманитарно-математического лицея на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Гуманитарно-математического лицея.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

9.14. Проводить анализ обеспеченности нуждающихся работников и их детей путевками в санатории, детские оздоровительные лагеря;

9.15. Проводить мониторинг работников – членов первичной профсоюзной организации, их детей нуждающихся в оздоровлении в санаториях и базах отдыха по льготной стоимости;

9.16. Организовывать праздничные новогодние мероприятия и подарки для работников – членов первичной профсоюзной организации и их детей;

9.17. Содействовать проведению Дня пожилых людей (1 октября), Дня матери (последнее воскресенье ноября), Дня инвалидов (3 декабря);

9.18. Осуществлять за счет профсоюзных взносов дополнительные меры поддержки членам первичной профсоюзной организации – участникам СВО, трудоустроившимся (возобновившим трудовую деятельность) после окончания прохождения военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и имеющим государственные награды Российской Федерации за проявленные личное мужество и отвагу (знак особого отличия – медаль «Золотая Звезда» Героя Российской Федерации, орден Мужества, медаль «За отвагу» и (или) иные государственные награды), в случае награждения указанными наградами посмертно – членам их семей.

9.18. Оказывать материальную помощь работникам в сложных жизненных ситуациях на основании личного заявления работника.

9.19. Организовывать работу с ветеранами педагогического труда.

9.20. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности к коллективу МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Гуманитарно-математического лицея.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).