


ПРИНЯТО

Решением общего собрания трудового коллектива
МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска»

«28» августа 2025 г.

Протокол № 13

Согласовано с ПК:  Ю.С.Невзорова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «Лицей № 77
г. Челябинска»

 М.А.Саблина

Приказ № 8-1

от «05» сентября 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период 2025-2028 гг.

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 77 г. Челябинска»

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Саблиной Марии Александровны, действующего на основании Устава, и работниками муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 77 г. Челябинска» в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Карпович Т.В.), действующего на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (редакция от 11.10.2018), Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017) и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 77 г. Челябинска» установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, «Отраслевым соглашением между Комитетом по делам образования города Челябинска и Координационным советом местных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска».

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МАОУ «Лицей №77 г. Челябинска», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска».

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежними условиями договора.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2022-2025 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.13. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается и работодателем, и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 77 г. Челябинска», которые являются приложением к данному Коллективному договору, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

Включенные в трудовой договор дополнительные условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор можно включать условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Устанавливать объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменений трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, изменение количества часов по учебному плану, проведение

эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.2.7. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за нарушение педагогическим работником правил внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска», невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. Уведомлять профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее чем за три месяца. Массовым увольнением является высвобождение 50% и более работников.

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

Работодатель обязуется предоставить информацию в службу занятости о возможном массовом высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца до начала сокращения, а при возможных массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца.

Работодатель обязуется лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.2.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы («Трудовой кодекс Российской Федерации», ст.179).

Другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации также могут быть предусмотрены и определены в МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» в соответствии с действующим законодательством.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома.

Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем профкома, не освобожденным от основной работы, а также с его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой

статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

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

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

2.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата с участие профкома.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профкома.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель заключает с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.3. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарных год с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.5. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую педагогическую профессию.

Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

3.6. Работодатель обязуется организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством, регулирующим порядок аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня принятия решения аттестационной комиссии.

3.7. Работодатель обязуется создать условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом организации (коллективом, педагогическим советом, общим собранием коллектива, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным образовательной программой (учебным планом, индивидуальным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся и др.).

4.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.3. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормируемая продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- по соглашению между работником и работодателем.

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

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсовета, родительских собраний, работа ассистента во время мониторинговых исследований, сопровождение учащихся на мероприятия в соответствии с приказами, посещение методических мероприятий различного уровня и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Размеры оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в Положении об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 77 г. Челябинска».

4.10. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их предварительного письменного согласия и с согласия профкома с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и 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 сверхурочной работы.

4.11. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающих с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу связанную с реализацией образовательной программы, в соответствии с планом работы образовательного учреждения, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

4.12. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

4.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.14. Общим выходным днем является воскресенье.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем и согласованным с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.16. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью для педагогических работников 56 календарных дней, для непедагогического персонала 28 календарных дней, работникам до восемнадцати лет 31 календарный день с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков в каникулярное время.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен 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 либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.19. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года при поступлении письменного заявления от работника, на условиях, соответствующих действующему законодательству.

В случае предоставления по желанию работника длительного отпуска сроком до 1 года предусмотреть:

- конкретную продолжительность длительного отпуска, которую целесообразно устанавливать по соглашению сторон трудового договора;
- условия и правила, связанные с очередностью предоставления длительного отпуска;
- условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- условия предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству;

4.20. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) для следующего перечня должностей с ненормированным рабочим днем:

- главный бухгалтер;
- ведущий специалист по кадрам (специалист по кадрам).

Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ). Перечень должностей с ненормированным рабочим днем:

- заместитель главного бухгалтера;
- ведущий бухгалтер (бухгалтер);
- заместитель директора по АХЧ (заведующий хозяйством);
- делопроизводитель;
- контрактный управляющий
- юристконсульт;
- секретарь.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется после 2 года работы сотрудника на указанных должностях.

4.21. Работодатель обязуется предоставлять отпусков без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.
- бракосочетание детей - один календарный день в году;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;

- переезд на новое место жительства - два календарных дня в году;
- проводы сына на службу в армию - один календарный день в году.

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

4.24. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.25. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебному плану и программе, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений, в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством. Работодатель, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

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

5. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются «Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 77 г. Челябинска», которое является приложением к данному Коллективному договору. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

5.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами:

- общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- должностей работников образования;
- общеотраслевых профессий рабочих;
- должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

5.3. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (12 (двенадцатое) число следующего месяца – расчет, 27 (двадцать седьмое) число текущего месяца – аванс).

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

5.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Размер оговаривается локальным нормативным актом в соответствии с действующим законодательством. Система стимулирующих выплат работникам учреждения содержится в «Положении об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 77 г. Челябинска», и утверждается руководителем учреждения по согласованию с председателем профкома.

5.6. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

- а) оклада, установленного соответствующим документом Челябинской городской думы;
- б) компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- в) стимулирующих выплат, в соответствии с «Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 77 г. Челябинска».

5.7. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года, составляется и утверждается тарификационный список.

5.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска».

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством. Работодатель возмещает весь неполученный работником заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

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

5.11. Работодатель обязуется оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск может быть перенесен по заявлению работника до получения отпускных.

5.12. Работодатель обязуется извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

5.13. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

Минимальная заработная плата установлена в соответствии с принятым Федеральным законом от 06.12.2021 № 406-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Индексация заработной платы работников МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» предусмотрена в соответствии со статьёй 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Социальные гарантии и льготы

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 68, 220 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 81, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167, 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 122-128, 262, ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников учреждения.

6.2.4. Определить время и место для питания работников, изыскивать возможность для удешевления питания.

6.2.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (по вине работодателя) и при профзаболеваниях.

6.2.6. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

6.2.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставлять 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 основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

-подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

-сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

6.2.8. Предоставить отпуск без сохранения заработной платы при поступлении соответствующего заявления от работника:

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

-работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

-работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу 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.

6.2.9. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до одного года в соответствии с ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ч. 4 п. 5 ст. 47).

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

6.2.12. Предоставить работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, 2 дополнительных дня отдыха.

6.2.14. Установить единовременную выплату молодым педагогическим работникам в течение первых трех лет работы после окончания учреждений высшего и профессионального образования, после года работы сотрудника в лицее.

6.2.15. Установить размер надбавок (доплат) за отраслевые награды, почетные звания, знаки отличия и т. д.

6.2.16. Установить денежные выплаты педагогическим работникам – победителям (участникам) конкурсов профессионального мастерства.

6.2.17. Предоставить работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставить работникам, достигшим возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставить работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.2.10. Ходатайствовать перед органом вышестоящего профсоюзного органа о предоставлении жилья нуждающимся работникам на условиях служебного найма на период их работы в учреждении.

6.3. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (п. 9 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. "Об образовании в Российской Федерации").

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждения производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Провести в МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. В состав комиссии обязательно включить представителя профкома.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска».

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

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

7.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

7.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.9. Создать в МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

7.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.11. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров работников.

7.12. Оборудовать комнату отдыха для работников МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска».

7.13. Один раз в полгода информировать профсоюз МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

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

7.15. Профком обязуется:

- организовать культурные, физкультурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других членов МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска»;

- проводить работу по оздоровлению детей работников МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска».

7.16. Работник в области охраны труда обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, части 3-5, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям помещения, необходимые для обеспечения деятельности профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. 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 или профсоюзной деятельности.

8.4.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.4.3. Обеспечить ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1%, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. Работодателем и профкомом устанавливается следующее соотношение в распределении средств, удерживаемых из заработной платы членов профсоюза между

Челябинской областной организацией профсоюзов работников народного образования и науки РФ и профсоюзной организацией Ленинского района г. Челябинска общероссийского профсоюза работников народного образования и науки РФ: 25 % и 75% соответственно.

8.4.4. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.4.5. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.4.6. Рассматривать с учетом мнения (по согласию) профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.105 ТК РФ);

- работы в выходные и нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормативным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение «Правил внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 77 г. Челябинска» (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.4.7. Установить надбавку работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов.

8.4.8. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

8.4.9. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9. Обязательства профкома

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они

уполномочили профком представлять их интерес и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.6. Направлять учредителям МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» заявления о нарушении руководителем МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска», его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, согласия с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» и обеспечению их новогодними подарками.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в фонд социального страхования.

9.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и правильным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.12. Осуществлять в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13. Участвовать в работе комиссий МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.14. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска».

9.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работника.

9.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска».

9.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза из средств первичной профсоюзной организации в случаях

- тяжелой болезни (три тысячи рублей),
 - стихийного бедствия (три тысячи рублей),
 - смерти близкого человека (три тысячи рублей),
 - санаторно – курортного лечения (две тысячи рублей),
- на основании соответствующего заявления.

9.18. Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

9.19. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

9.20. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

9.21. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10. Развитие персонала

10.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы учреждения, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависит от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в улучшение качества труда.

10.2. Работодатель обязуется:

- создать систему подготовки персонала (обучение новым и смежным профессиям, повышение квалификации работников различных категорий) исходя из потребности учреждения и на основании заявок структурных подразделений;

- включать молодых работников в резерв руководящих кадров;

- предусмотреть молодым специалистам со стажем работы менее 3-х лет меры материальной и социальной поддержки.

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы, в соответствии с действующим законодательством;

- проводить анализ причин увольнения (высокой текучести по конкретным профессиям), удовлетворенности (неудовлетворенности) условиями и оплатой труда;

- устанавливать по согласованию с работником, обучающимся без отрыва от работы, индивидуальный режим труда;

- проводить мероприятия по повышению престижа педагогической профессии.

10.3. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;

- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

10.4. Работник обязан постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями действующего законодательства.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска» об их выполнении.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган вышестоящей профсоюзной организации для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.4. Предоставлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.5. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

11.6. Рассматривать в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, при поступлении соответствующего заявления на имя работодателя от работника МАОУ «Лицей № 77 г. Челябинска».

11.7. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их решения – забастовки.

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

11.9. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет при условии отсутствия внесенных изменений («Трудовой кодекс Российской Федерации», ст.43).

Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются не менее чем за 2 месяца до заключения нового договора и не длятся более 3 месяцев до заключения нового договора.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения («Трудовой кодекс Российской Федерации», ст.43).