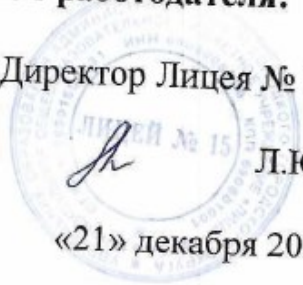


От работодателя:

Директор Лицея № 15



Л.Ю.Вильгань

«21» декабря 2021 года

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Лицея № 15

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "С. Ю. Киселева".

С. Ю. Киселева

«21» декабря 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Лицей № 15»
города Вышний Волочек Тверской области

на 2022 - 2024 годы

город Вышний Волочек
2021 год

I. Общие положения

- 1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Лицей № 15» (далее – Лицей № 15) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями между Тверской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Тверской области.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель – Лицей № 15 и все работники Лицея № 15 независимо от их членства в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюзу).
- 1.3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации (далее – профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных настоящим договором.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Лицея № 15.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.
- 1.6. Настоящий договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения Учредителем трудового договора с директором Лицея № 15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений. При смене формы собственности Лицея № 15 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Лицея № 15 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Лицея № 15.
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются обеими сторонами.
- 1.11. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).
- 1.12. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 1 февраля анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются профкомом в отдел образования Администрации города Вышний Волочек и Вышневолоцкую территориальную профсоюзную организацию Тверской областной организации Профсоюза работников образования и науки РФ (далее - территориальную профсоюзную организацию).
- 1.13. Стороны имеют право продлять действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1 В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Лицея № 15, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;
- содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием;
- обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;
- предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Лицея № 15.

2.2 Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом, как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Тверской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3 Работодатель:

- 2.3.1 Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.
- 2.3.2 Обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.
- 2.3.3 Обеспечивает учет мнения профкома при подготовке предложений по изменению организационно-правовой формы, формы собственности.

2.4 Профком:

- 2.4.1 Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъясняет работникам положения коллективного договора.
- 2.4.2 Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников Лицея № 15 – членов Профсоюза в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 2.4.3 Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы всех работников, не зависимо от членства в профсоюзе, в случае, если они письменно уполномочили профком представлять их интересы.
- 2.4.4 В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.
- 2.4.5 Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 2.4.6 Оказывает всем работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- 2.4.7 Содействует предотвращению в Лицее № 15 коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- 2.4.8 Организует правовой всеобуч для работников Лицея № 15.
- 2.4.9 В лице своего представителя участвует в работе Комиссии по распределению части фонда оплаты труда Лицея № 15, направляемой на стимулирование повышения качества образования.
- 2.4.10 Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 2.4.11 Направляет Учредителю Лицея № 15 заявление о нарушении директором Лицея № 15 законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
- 2.4.12 Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 2.4.13 Участвует совместно с территориальной профсоюзной организацией в организации летнего оздоровления детей работников Лицея № 15 и обеспечения членов профсоюза новогодними подарками.
- 2.4.14 Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 2.4.15 Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 2.4.16 Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 2.4.17 Может оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях:
- государственного или профессионального праздников;
 - смерти близких родственников работника;
 - в случае тяжелого заболевания или длительного лечения работника или членов его семьи;
 - в случае пожара, гибели имущества;
 - в иных случаях и при иных чрезвычайных обстоятельствах.
- 2.4.18 Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Лицее № 15.
- 2.5 Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения организационно-правовой формы, формы собственности на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об вышеперечисленных изменениях.
- 2.6 Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Лицея № 15 принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.
- 2.7 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - должностные инструкции;
 - инструкции по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

- Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Лицее № 15;
- Положение о порядке распределения части фонда оплаты труда Лицея № 15, направляемой на стимулирование повышения качества образования;
- Положение о Комиссии по распределению части фонда оплаты труда Лицея № 15, направляемой на стимулирование повышения качества образования.

III. Трудовые отношения

3.1 Стороны подтверждают:

- 3.1.1 В соответствии с законодательством РФ для работников Лицея № 15 работодателем является Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Лицей № 15» (Лицей № 15).
- 3.1.2 Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.
- 3.1.3 Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 3.1.4 При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.
- 3.1.5 Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, региональным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.
- 3.1.6 До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом Лицея № 15, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 3.1.7 Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, выплат компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 3.1.8 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 3.1.9 Руководитель Лицея № 15 в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.
- 3.1.10 Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 п.п. 2, 3, 5, 6(а), 7, 8, 10; ст. 82; ст. 84 п.3, ст. 336 п.п. 1, 2 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

- 4.1.1 В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется государственными нормативными правовыми актами.
- 4.1.2 Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается

- правилами внутреннего трудового распорядка Лицея № 15, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами
- 4.1.3 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Лицея № 15 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.
- 4.1.4 Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Лицея № 15 с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до 1 июля календарного года и ухода работников в отпуск.
- 4.1.5 При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Лицей № 15 является местом основной работы, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.
- 4.1.6 Директор Лицея № 15 должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 4.1.7 Работник имеет право вместо ознакомления сам обратиться с заявлением к директору Лицея № 15 о закреплении за ним педагогической нагрузки на новый учебный год. В случае согласия работодателя с заявлением работника, работник считается ознакомленным с учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 4.1.8 Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия (заявления).
- 4.1.9 Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Лицее № 15 (включая директора, заместителей, других педагогических работников), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых Лицей № 15 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы или отказались письменно от такого объема.
- 4.1.10 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 4.1.11 Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных ниже.
- 4.1.12 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Лицея № 15, возможны по взаимному согласию сторон.
- 4.1.13 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе директора Лицея № 15, возможны по инициативе работодателя без согласия работника в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, 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 (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту работу;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 4.1.14 Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.1.15 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более одного урока в день. Перерывы более одного урока могут быть установлены по просьбе учителя или после согласования с ним.
- 4.1.16 Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 4.1.17 Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Лицея № 15, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и планом работы Лицея № 15;
 - организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
 - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
 - периодические кратковременные дежурства в Лицее № 15 в период образовательной деятельности, которые могут начинаться не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий педагогического работника и заканчиваться не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
 - выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).
- 4.1.18 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в работе педагогического совета, методических объединений, родительских собраний, во внеурочных мероприятиях и др., предусмотренных планом Лицея № 15, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 4.1.19 Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

- 4.1.20 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Лицея № 15 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.1.21 Привлечение работников Лицея № 15 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Лицея № 15, Правилами внутреннего трудового распорядка Лицея № 15, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Лицее № 15.
- 4.1.22 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Лицея № 15. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Лицея № 15, один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации в этот период не предусматривается. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, по их просьбе или с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 4.1.23 В каникулярное время учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Лицея № 15 и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.1.24 Ненормированный рабочий день в Лицее № 15 не предусматривается.
- 4.2 Стороны подтверждают:
- 4.2.1 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Лицея № 15 и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.
- 4.2.2 Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией осуществляется в соответствии со ст. 124,125,126 ТК РФ.
- 4.2.3 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.2.4 В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.
- 4.2.5 Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 4.2.6 Педагогическим работникам Лицея № 15 в соответствии со ст. 335 ТК РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.3 Работодатель обязуется:

4.3.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

4.3.2 Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников до 3 календарных дней.

4.3.3 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.3.4 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, 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;
- для сопровождения детей, поступивших в 1-е классы образовательных организаций для получения начального общего образования до 10 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 5 дней;
- для проводов детей в армию до 3 дней;
- председателю первичной профсоюзной организации до 5 дней и членам профкома до 5 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности до 5 дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

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

V. Оплата труда и нормы труда

5.1 В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Лицея № 15, в том числе осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате и её ликвидации.

5.2 Стороны подтверждают:

5.2.1 Оплата труда работников Лицея № 15 осуществляется в соответствии с законодательством и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Тверской области, администрации Вышневолоцкого городского округа, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты

- труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности Лицея № 15, количества и качества затраченного труда.
- 5.2.2 Порядок и условия оплаты труда работников Лицея № 15, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств в части, не регулируемой нормативными правовыми актами администрации Вышневолоцкого городского округа, регулируются Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Лицее № 15, утверждаемым работодателем в порядке, устанавливаемом Уставом Лицея № 15.
- 5.2.3 В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты:
- доплата работникам, занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
 - надбавка работникам – молодым специалистам;
 - доплата за особые условия труда;
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - надбавка за спортивные результаты;
 - доплата за работу в ночное время;
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплата за сверхурочную работу;
 - надбавка за квалификационную категорию;
 - надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.
- 5.2.4 Работникам (в том числе директору, заместителям директора), выполняющим в Лицее № 15 наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, которая определяется трудовым договором по соглашению сторон и производится на основании приказа директора Лицея № 15.
- 5.2.5 Порядок и условия установления компенсационных выплат директору Лицея № 15, заместителям директора, другим педагогическим работникам по совмещаемой должности «учитель» определяются на основании Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Лицее № 15.
- 5.2.6 Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Лицея № 15, а также критерии оценки показателей их качества работы, устанавливаются Положением о порядке распределения части фонда оплаты труда Лицея № 15, направляемой на стимулирование повышения качества образования, утверждаемым работодателем в порядке, устанавливаемом Уставом Лицея № 15.
- 5.2.7 Размеры стимулирующих выплат работникам Лицея № 15 определяет Комиссия по распределению части фонда оплаты труда Лицея № 15, направляемой на стимулирование повышения качества образования, деятельность которой регулируется Положением о Комиссии по распределению части фонда оплаты труда Лицея № 15, направляемой на стимулирование повышения качества образования, утверждаемым работодателем в порядке, устанавливаемом Уставом Лицея № 15.
- 5.2.8 С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу, работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему

- профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
- персональная поощрительная выплата;
 - надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
 - поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
 - единовременная поощрительная выплата;
 - поощрительная выплата за высокие результаты работы.
- 5.2.9 Порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Лицея № 15, заместителям директора, другим педагогическим работникам по совмещаемой должности «учитель» определяются на основании Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Лицее № 15.
- 5.2.10 Месячная заработная плата работника, включающая
- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы;
 - компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера);
 - стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера и другие поощрительные выплаты),
- полностью отработавшего за отчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством или законодательством Тверской области.
- 5.2.11 Работнику, чья зарплата не достигает установленного уровня МРОТ (федерального или в определенных случаях – регионального), работодатель обязан доплатить соответствующую сумму, чтобы зарплата с ее учетом была не ниже МРОТ. Если работник трудится неполное рабочее время или является совместителем, то его зарплата может быть ниже МРОТ, но минимальный ее порог определяется как часть МРОТ, пропорциональная отработанному времени.
- 5.2.12 Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 % от тарифной ставки (оклада).
- 5.2.13 Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется Лицеем № 15 на основании специальной оценки условий труда, проводимой Лицеем № 15 на основании Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".
- 5.2.14 Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
- 5.2.15 Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работники преду-

преждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до начала учебного года. Работнику, имеющему по собственному желанию неполную учебную нагрузку, доплата до ставки заработной платы не производится.

- 5.2.16 Оплата труда педагогических и других работников Лицея № 15, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной в штатном расписании.
 - 5.2.17 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование труда, повышение качества образования.
 - 5.2.18 Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – не позже 5 и 20 числа месяца. В декабре месяце заработная плата выплачивается досрочно по распоряжению Главы администрации Вышневолоцкого городского округа.
 - 5.2.19 Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя, на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ч.4 ст. 142 ТК РФ).
 - 5.2.20 Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.
 - 5.2.21 Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.
 - 5.2.22 При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.
 - 5.2.23 При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.
 - 5.2.24 В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.
 - 5.2.25 В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Лицея № 15, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 5.3 Наполняемость классов, групп, установленная из расчета 25 человек, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.
- 5.4 За превышение количества обучающихся в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания. Размер такой доплаты определяется приказом директора с учетом мнения профкома в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Лицее № 15.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

- 6.1 Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.
- 6.2 Работодатель обязуется:
- 6.2.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).
 - 6.2.2 Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
 - 6.2.3 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
 - 6.2.4 Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания (п.5 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).
- 6.3 Стороны договорились:
- 6.3.1 В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.
 - 6.3.2 Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников Лицея № 15.
 - 6.3.3 При проведении структурных преобразований в Лицее № 15 не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.
 - 6.3.4 Производить доплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам в размере 25 процентов к сумме выходного пособия за счёт профсоюзных средств.
- 6.4 Стороны подтверждают:
- 6.4.1 Штатное расписание Лицея № 15 ежегодно утверждается директором. Численный и профессиональный состав работников Лицея № 15 должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Лицея № 15.
 - 6.4.2 Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств Учредителя.
 - 6.4.3 При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:
 - имеющие более длительный стаж работы в Лицее № 15;
 - имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
 - совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - председатель профкома;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 6.4.4 Работникам, высвобожденным из Лицея № 15 в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников Лицея № 15 услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных организаций (и другие дополнительные гарантии).

VII. Условия и охрана труда

7.1 Работодатель:

- 7.1.1 Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 7.1.2 На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 7.1.3 Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 7.1.4 За счет средств Лицея № 15 обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
- 7.1.5 Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Лицея № 15.
- 7.1.6 В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками Лицея № 15.
- 7.1.7 Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 7.1.8 Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 7.1.9 Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 7.1.10 При понижении температуры до 17 С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14 С и ниже в помещении занятия прекращаются.
- 7.1.11 Возлагает обязанности специалиста по охране труда на одного из работников Лицея № 15.
- 7.1.12 Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 7.1.13 Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда Лицея № 15.
- 7.1.14 Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 7.1.15 Обеспечивает за счет средств Лицея № 15 прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

- 7.1.16 Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.
- 7.1.17 Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в Лицее № 15.
- 7.1.18 Создает совместно с профкомом на паритетной основе Службу по охране труда.
- 7.1.19 При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.
- 7.1.20 Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.
- 7.1.21 Оборудует информационный стенд по охране труда и технике безопасности.
- 7.2 Профком:
 - 7.2.1 Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Лицея № 15.
 - 7.2.2 Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
 - 7.2.3 Избирает уполномоченных в Службу по охране труда.
 - 7.2.4 Принимает участие в создании и работе Службы по охране труда.
 - 7.2.5 Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Лицея № 15.
 - 7.2.6 Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
 - 7.2.7 Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
 - 7.2.8 В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.
- 7.3 Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % должностного оклада за активную работу по общему ответственному контролю за безопасными условиями труда работников Лицея № 15.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

- 8.1 Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Лицея № 15.
- 8.2 Стороны подтверждают:
 - 8.2.1 Работникам Лицея № 15 при выходе на пенсию выплачивается по их заявлению единовременное материальное вознаграждение в размере не менее должностного оклада в пределах средств, выделенных на оплату труда.
 - 8.2.2 Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы за пределы города Вышний Волочек, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.
 - 8.2.3 Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Лицея № 15.

- 8.3 Стороны договорились:
- 8.3.1 Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.
 - 8.3.2 В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.
 - 8.3.3 Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников Лицея № 15 и членов их семей.
 - 8.3.4 Создать условия для организации питания работников.
- 8.4 Работодатель обязуется:
- 8.4.1 С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты учителям, педагогическим работникам, административно-управленческому аппарату, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу в пределах средств, выделенных на оплату труда.
 - 8.4.2 Оказывать материальную помощь работникам Лицея № 15, оказавшимся в трудном материальном положении в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Лицее № 15.
 - 8.4.3 Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.
- 8.5 Профком обязуется:
- 8.5.1 Организовывать физкультурно-оздоровительные, спортивные мероприятия для работников Лицея №15.
 - 8.5.2 Проводить работу по охвату культурно-массовыми мероприятиями детей работников Лицея №15.

IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи

- 9.1 Стороны:
- 9.1.1 Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
 - 9.1.2 Способствуют созданию в Лицее № 15 клуба молодых педагогов.
 - 9.1.3 Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % должностного оклада.
 - 9.1.4 Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.
- 9.2 Стороны договорились:
- 9.2.1 Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
 - 9.2.2 Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности Лицея № 15 и профсоюзной организации.
 - 9.2.3 Предоставлять двухдневный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать на основании письменного заявления работника выплату при рождении ребенка в размере 50% должностного оклада.
 - 9.2.4 Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.
 - 9.2.5 Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.
- 9.3 Работодатель:
- 9.3.1 Устанавливает компенсационную выплату - надбавку работникам – молодым специалистам – выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, окончившим обучение по программам педагогического образования очной формы обучения и не имеющим трехлетнего стажа педагогической работы на срок до трех лет с даты окончания образовательной

организации в случае отсутствия педагогического стажа работы до поступления в Лицей № 15 или сроком до трех лет педагогического стажа работы в сумме со стажем педагогической работы, имеющимся до поступления в Лицей № 15, в размере 50% от должностного оклада.

- 9.3.2 Ежегодно выделяет материальную помощь молодым специалистам по их письменному заявлению в размере 50% от должностного оклада.

Х. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1 Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Тверской области.

10.2 Работодатель:

10.2.1 Включает уполномоченных представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления Лицеем № 15.

10.2.2 Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи и т.д.

10.2.3 Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в Лицее № 15 в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях.

10.2.4 Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5 Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета Лицея № 15 одновременно с перечислением банком средств на заработную плату работникам в соответствии с платёжными поручениями Лицея № 15.

10.3 Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

10.3.1 Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия территориальной профсоюзной организации.

10.3.2 Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

10.3.3 Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя профкома – с согласия территориальной профсоюзной организации.

10.3.4 Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в Лицее № 15 совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.5 Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4 Стороны:

- 10.4.1 Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.
- 10.4.2 Подтверждают:
- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшими в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Лицея № 15 или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение, в этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;
 - работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности Лицея № 15 и учитывается при поощрении работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.
- 10.4.3 Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за личный вклад в общие результаты деятельности Лицея № 15, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере 10 % должностного оклада.
- 10.4.4 Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам, к награждению ведомственными знаками отличия, почетными грамотами выборных профсоюзных работников и актива.
- 10.4.5 Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

- 11.1 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, территориальной профсоюзной организацией.
- 11.2 Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников Лицея № 15 и представляется в территориальную профсоюзную организацию.
- 11.3 Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.