



Представитель работодателя –

Директор [Signature] Н.В. Краснова

2023 года

Представитель работников –

Председатель СООС [Signature] С.А. Перевалова

«26» 01 2023 года

**Коллективный договор  
муниципального автономного  
общеобразовательного  
учреждения города Калининграда  
Калининградского морского лицея  
на 2023-2026 год  
(новая редакция)**

Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Регистрационный № 02390108  
92000, 92300, 09289  
«26» января 2023г.  
[Signature] О.И. Памко  
Подпись Ф.И.О.

Калининград  
2023

Настоящий Коллективный договор заключен между работниками муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда Калининградского морского лицея в лице председателя Совета органа общественной самодеятельности Переваловой Светланы Александровны, именуемого далее Работник, с одной стороны и директором муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда Калининградского морского лицея Красновой Натальи Викторовны, именуемой далее Работодатель с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 31.07.2020 № 261-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ», Федеральным законом от 14.07.2022 № 240-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»; Федеральным законом от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации»; Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»; Федеральным законом от 05.12.2022 № 491-ФЗ «О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации» - вступает в силу с 01.09.2023; Федеральным законом от 28.12.2022 № 567-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»; Постановлением Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах»; Указом Президента РФ от 18.02.2022 № 67 «О призыве граждан Российской Федерации, пребывающих в запасе, на военные сборы в 2022 году»;

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен с целью формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы МАОУ КМЛ, именуемого далее Лицей.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим отношения Работодателя и Работников в лице их уполномоченных представителей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.4. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.6. Все приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном законом.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива, независимо от стажа работы и режима занятости.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с директором Лицея, изменения типа Работодателя, реорганизации Работодателя в форме преобразования.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При реорганизации или смене формы собственности Работодателя любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или о продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.14. При ликвидации Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с Работниками, в которых не могут содержаться условия, снижающие уровень прав и гарантий Работников, установленные трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН, ЗАКЛЮЧИВШИХ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. заключать Коллективный договор с Работниками в лице Совета органа общественной самодеятельности;

2.1.2. добиваться стабильного финансового положения Лицея;

2.1.3. способствовать повышению эффективности работы, повышению качества оказания услуг;

2.1.4. создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.1.5. обеспечивать занятость, улучшение условий труда Работников.

2.1.6. признавать и уважать права каждого Работника и добросовестно выполнять все обязательства;

2.1.7. обеспечивать Работников оплатой труда, условиями труда, отвечающими требованиям санитарно-гигиенических норм, правил пожарной безопасности, безопасности труда, предоставлением льгот и гарантий, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

2.1.8. представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами;

2.1.9. осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации Работников.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. добросовестно и эффективно исполнять свои должностные обязанности;

2.2.2. соблюдать установленные Работодателем Правила внутреннего трудового распорядка, Правила по охране труда и технике безопасности, Правила пожарной и антитеррористической безопасности, порядок работы со служебной информацией;

2.2.3. поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями;

2.2.4. использовать рабочее время для производительного и качественного труда;

2.2.5. своевременно извещать (письменно или устно) Работодателя о получении листка нетрудоспособности;

2.2.6. бережно относиться к основным фондам и материальным ресурсам Работодателя, рационально их использовать.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов Работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций;

2.3.2. обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот Работникам;

2.3.3. принимать совместные меры, направленные на:

- повышение эффективности работы;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирующей оплаты труда;
- обеспечение роста заработной платы;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты Работников;
- повышение профессионального уровня Работников;

2.3.4. обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций у Работодателя, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

### **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации – ТК РФ.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (сроком не более 5 лет) с вновь принятыми Работниками, в том числе и с гражданами пенсионного возраста и в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ директора Лицея о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета, форма АДИ-РЕГ, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
  - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
  - документ об образовании и/или о квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- личную медицинскую книжку установленного образца;
  - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются МВД России, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Если новый Работник отказался у предыдущего Работодателя от ведения бумажной трудовой книжки, предъявил только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, Работодатель имеет право запросить у Работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку Работнику, или форму СТД-СФР.

При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка и уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета. При заключении трудового договора впервые Работодатель оформляет сведения о трудовой деятельности, а также форму СТД-СФР.

При заключении трудового договора с Работниками, проживавшими по состоянию на 30.09.2022 на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, не имеющими гражданство РФ, особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, предусмотренные главой 50.1 ТК РФ, не применяются до 01.07.2023.

Отсутствие у Работника при заключении трудового договора документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, не может являться основанием для отказа в заключении трудового договора. Указанная регистрация осуществляется Работниками самостоятельно или по заявлению Работников работодателями в соответствии с законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования.

3.4. Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.5. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия Работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ч.2. и ч.3 ст.72.2 ТК РФ).

3.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора Лицея и его заместителей, главного бухгалтера – шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии с законодательством.

Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Работодателя) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров, заключенных с гражданами РФ, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы РФ в соответствии с Указом Президента РФ от 21.09.2022 № 647, приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным п. 1 ч.1 ст. 83 ТК РФ не допускается.

3.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

3.9. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности и произвести с ним окончательный расчет. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.10. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.11. 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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- Работнику, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если второй родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

3.12. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;
- по соглашению с Работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора, предусматривать неполное рабочее время с предупреждением Работников об этом не позднее, чем за два месяца;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

3.13. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель при обработке персональных данных Работника обязан соблюдать следующие общие требования:

- обработка персональных данных Работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов, содействия Работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности Работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных Работника Работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами;

- все персональные данные Работника следует получать у него самого;

- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о Работнике, относящиеся в соответствии с законодательством РФ в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;

- защита персональных данных Работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена Работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- Работники и их представители должны быть ознакомлены под подпись с документами Работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных Работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

- Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

4.1. Оплата труда и материальное стимулирование Работников производится в соответствии с «Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда Калининградского морского лицея» (приложение № 1), «Положением о расходовании средств экономии бюджетного фонда оплаты труда» (приложение № 5), «Положением о порядке расходования внебюджетных средств МАОУ Калининградского морского лицея» (приложение № 8), «Положением об условиях оплаты труда, заместителей директора, главного бухгалтера муниципального автономного образовательного учреждения города Калининграда Калининградский морской лицей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений для этой категории работников» (приложение № 9).

4.2. Месячная заработная плата Работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы Работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4.3. Оплата за совмещение профессий и временно отсутствующего Работника устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

4.4. Работодателем применяются следующие виды оплаты труда:  
временная – на основе должностных окладов.

4.5. Оклады педагогическому персоналу, осуществляющему образовательную деятельность по основным и дополнительным общеразвивающим программам, устанавливаются в зависимости от стоимости бюджетной образовательной услуги (1 ученико/час), количества обучающихся в классах и количества учебных часов по предмету в месяц с учетом повышающих коэффициентов в соответствии с «Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда Калининградского морского лицея» (приложение № 1).

4.6. Основанием для установления должностного оклада иным категориям Работников является штатное расписание, наличие соответствующей квалификации согласно утвержденных тарифно-квалификационных характеристик и устанавливаются в трудовых договорах.

К иным категориям Работников относятся:

1) административно-управленческий персонал – заместитель директора, главный бухгалтер;

2) административный персонал – заведующая библиотекой, юрисконсульт;

2) учебно-вспомогательный персонал – бухгалтер, бухгалтер по учету нефинансовых активов, библиотекарь, делопроизводитель, секретарь учебной части, системный администратор;

3) прочий персонал – гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания и помещений, уборщик служебных помещений;

4) иной педагогический персонал – методист, педагог-психолог.

4.7. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Лицея устанавливаются учредителем на основании трудового договора.

Размер должностного оклада директора Лицея устанавливается приказом председателя Комитета по образованию и определяется по следующей формуле:



$Дор = Бор \times Км \times Ксв,$

где:

Дор – должностной оклад директора Лицея;

Бор – базовый оклад директора Лицея, равный 12520 рублей;

Км – коэффициент масштаба управления;

Ксв – коэффициент для директора Лицея, оказывающего муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере связи и информатики, равный 1,1.

4.8. Работникам сверх основного должностного оклада могут устанавливаться компенсационные, стимулирующие, поощрительные выплаты, другие выплаты не противоречащих трудовому законодательству, начисляемые отдельным категориям работников на основании приказа Работодателя, по решению руководящих органов Лицея

4.9. Компенсационные выплаты представляют собой доплаты или надбавки за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время в соответствии с действующим законодательством, за труд в условиях, которые отличаются от обычных и оплата труда в таких условиях требует отдельной его оплаты.

4.10. Целью системы стимулирующих выплат Работникам является стимулирование работников к повышению профессионального уровня, повышению результатов их деятельности, увеличению интенсивности труда, а также снижение текучести кадров, привлечение необходимых специалистов высокой квалификации и т.д.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат Работникам устанавливаются:

- на период: сентябрь-декабрь и январь-август (постоянные ежемесячные выплаты),
- разово за период времени (в конце месяца, квартала, года);

4.11. Оплата труда Работников, чьи должности финансируются исключительно из средств от приносящей доход деятельности Лицея, производится исходя из результатов финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с его положением и сметой.

Кроме того, Работодатель самостоятельно индексирует размер оплаты труда в зависимости от роста потребительских цен в регионе в пределах имеющихся внебюджетных средств путем установления надбавок к основным должностным окладам Работников.

4.1.2. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 20 числа расчетного месяца и 05 числа месяца, следующего за расчетным. Оплата труда за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени, с учетом оклада и надбавок, не зависящих от итогов работы за месяц или выполнения норм.

НДФЛ удерживается со всех частей заработной платы в день фактической выплаты дохода в виде оплаты труда (ст.223 Налогового кодекса РФ).

4.13. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.14. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях) путем перечисления на счет Работника в банке.

Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Для перечисления заработной платы Работника на счет в банке, Работник должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета. Работник в письменной

форме обязан предупредить Работодателя о смене банковских реквизитов за 15 календарных дней до дня выплаты зарплаты.

4.15. Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

4.16. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление Работника, уведомить Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Совета органа общественной самодеятельности в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

4.17. В случае направления Работника в служебную командировку ему возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных «Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам бюджетных и автономных муниципальных учреждений городского округа «Город Калининград», утвержденных Проставлением администрации городского округа «Город Калининград» от 09.06.2015 № 926.

Работнику, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если второй родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, направление в служебные командировки допускается только с их письменного согласия.

4.18. Работникам, направленным Работодателем на обучение или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

4.19. Удержания из заработной платы Работника могут производиться только в установленных ТК РФ или иными федеральными законами случаях:

- погашение задолженности перед Работодателем (ст. 137 ТК РФ);
- возмещение ущерба, причиненного Работодателю виновными действиями Работника (глава 39 ТК РФ);
- исполнение решения суда (по исполнительным документам) (ст. 138 ТК РФ);
- в результате исполнения Работодателем обязанностей налогового агента по исчислению налога на доходы физических лиц (ст. 226 НК РФ).

4.20. Устанавливается следующий порядок удержания сумм задолженности перед Работодателем (кроме удержания сумм за неотработанные дни отпуска при увольнении Работника):

- решение об удержании Работодатель обязан принять в срок не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат;
- Работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Удержание производится только из заработной платы, т.е. вознаграждения за труд, стимулирующих и компенсационных выплат (в том числе, при увольнении). Иные излишне выплаченные Работнику суммы могут быть взысканы через суд.

4.21. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Работодатель не может взыскать с Работника неполученные доходы (упущенную выгоду).

За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

В случаях, установленных ст. 243 ТК РФ Работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, то есть, к возмещению причиненного Работодателю прямого действительного ущерба в полном объеме.

4.22. Работодатель обязан удерживать из заработной платы Работника суммы, установленные исполнительными документами, выданными на основании решения (приговора) суда.

Не может быть произведено удержание из следующих выплат (ч. 4 ст. 138 ТК РФ, п. 8 ч. 1 ст. 101 ФЗ «Об исполнительном производстве»):

- денежные суммы в счет возмещения вреда,
- выплаты в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность,
- денежные суммы, выплачиваемые Работодателем в связи с рождением ребенка, регистрацией брака, в связи со смертью родных.

4.23. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренными федеральными законами – 50% заработной платы, причитающейся Работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником сохраняется 50% заработной платы.

Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 %.

4.24. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.25. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель в указанный срок выплачивает не оспариваемую Работнику сумму.

4.26. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

4.27. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда Работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

4.28. Расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА, ОТПУСКА**

5.1. Стороны договорились об установлении рабочего времени:

для административно-управленческого персонала – **главный бухгалтер** – 40 часов, пятидневная рабочая неделя, выходные дни суббота, воскресенье;

для административно-управленческого персонала – **заместитель директора** – 40 часов, шестидневная рабочая неделя, выходной день воскресенье;

для административного персонала – **заведующая библиотекой, юрисконсульт** – 40 часов, пятидневная рабочая неделя, выходные дни суббота, воскресенье;

для **педагогического персонала, включая методиста, педагога-психолога, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями** – 36 часов, шестидневная рабочая неделя, выходной день воскресенье;

для учебно-вспомогательного персонала – **библиотекарь, бухгалтер, бухгалтер по учету нефинансовых активов, делопроизводитель, секретарь учебной части, экономист** – 40 часов, пятидневная рабочая неделя, выходные дни суббота, воскресенье;

для учебно-вспомогательного персонала – **системный администратор** – 40 часов, шестидневная рабочая неделя, выходной день воскресенье;

для прочего персонала – **рабочий по комплексному обслуживанию здания и помещений** – 40 часов, пятидневная рабочая неделя, выходные дни суббота, воскресенье;

для прочего персонала – **гардеробщик, уборщик служебных помещений** – 40 часов шестидневная рабочая неделя, выходной день воскресенье.

5.2. Режим рабочего дня для различных категорий Работников определяется Разделом 8 Правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 2), приказами директора.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ. По желанию Работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени, отработанного сверхурочно).

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, освобожденных от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений, работника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если второй родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3. При необходимости Работодатель по согласованию с Советом органа общественной самодеятельности может изменить режим рабочего дня отдельных категорий Работников.

5.4. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

С 01.09.2023 Работник может брать до 24 дополнительных выходных подряд для ухода за детьми-инвалидами. Помимо 4 дополнительных выходных в месяц Работник 1 раз в год может взять до 24 дополнительных подряд в пределах общей нормы (48 дополнительных выходных в год на обоих родителей) (Федеральный закон от 05.12.2022 № 491-ФЗ).

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному Работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

5.5. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Советом органа общественной самодеятельности. График ежегодных отпусков утверждается Работодателем и доводится до сведения Работников до 15 декабря.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.7. Право на ежегодный удлиненный основной (56 календарных дней) отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 предоставлено:

- директору;
- заместителям директора, выполняющим работу, непосредственно связанную с учебно-методическим и воспитательным процессом;
- учителям;
- педагогам дополнительного образования;
- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- педагогу-психологу;
- методисту.

5.8. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.9. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (при наличии финансовых возможностей у Работодателя) (ст.126 ТК РФ). Работник может получить денежную компенсацию части ежегодного отпуска, если у такого Работника есть право на дополнительный или удлиненный отпуск.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.10. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может быть разделен на две равные части. Длительный отпуск

продляется на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске. Работникам-совместителям длительный отпуск может быть предоставлен на период нахождения Работника в длительном отпуске по основному месту работы.

5.11. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению с согласия Работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

## VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия для Работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда и берет на себя ответственность за состояние охраны труда.

6.2. Работодатель обеспечивает специальную оценку условий труда всех рабочих мест с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

6.3. Работодатель обеспечивает разработку плана мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и согласовывает его с председателем Совета органа общественной самодеятельности, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и предусматривает средства на выполнение мероприятий Плана. Порядок использования средств и материалов для проведения мероприятий по охране труда определен в приложении (приложение № 3). Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодатель осуществляет в размере не менее 0,2 процента от сумм затрат на предоставление образовательных услуг.

6.4. Работодатель за счет средств организации бесплатно обеспечивает спецодеждой Работников в соответствии с приложением № 4, обеспечивает бесплатную выдачу Работникам смывающих и обезвреживающих средств согласно перечню (приложение № 7).

6.5. Обязательному предварительному и/или периодическому медицинскому осмотру (обследованию) подлежат все Работники, независимо от занимаемой должности (приложение № 6).

Обязательному психиатрическому освидетельствованию подлежат Работники, осуществляющие педагогическую деятельность в лицее в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

6.6. Работодатель информирует принимаемых на работу Работников о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте и их фактическом состоянии, применяемых средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, режиме труда и отдыха, проводит с ними инструктажи по охране труда.

6.7. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.8. Работодатель обеспечивает соблюдение иных условий, предусмотренных ст. 212 ТК РФ.

6.9. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) Работников.

6.10. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления Работника в журнале регистрации.

6.11. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) Работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

6.12. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) Работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме).

6.13. Работодатель направляет Работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что Работник нарушил требования охраны труда.

6.14. Работодатель бесплатно выдает Работникам средства индивидуальной защиты и смывающие средства для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

6.15. К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органов слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

6.16. Работодатель устанавливает нормы выдачи средств индивидуальной защиты и обеспечивает за счет своих средств своевременную их выдачу, хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену.

6.17. Работодатель отстраняет от работы Работников:

- появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- у которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- не использующих средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты, ч. 2 ст. 76 ТК РФ.

6.18. Работодатель отстраняет от работы Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, которые стали основанием для отстранения от работы.

6.19. Работодатель не начисляет Работнику заработную плату в период отстранения от работы по основаниям, перечисленным в п. 6.17. Если Работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.20. Работодатель приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

6.21. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

6.22. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п. 6.20., за Работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

6.23. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения Совета органа общественной самодеятельности. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение ГИТ.

6.24. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п. 6.20, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

6.25. Работодатель должен осуществлять систематическую реализацию мер по улучшению условий труда, включая:

- ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков;
- недопущение повышения уровней профессиональных рисков.

6.26. Работодатель должен предусмотреть меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий профессиональных рисков.

6.27. Работодатель должен обеспечивать безопасность труда Работников, руководствуясь двумя принципами - предупреждение и профилактика опасностей; минимизация урона, угрожающего здоровью персонала. Помимо профилактических мер, направленных на устранение вредных производственных факторов, Работодатель разрабатывает комплекс мер, направленных на локализацию и ликвидацию возможных последствий их воздействия.

## **VII. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять Работнику другую, подходящую работу (с согласия Работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

8.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. Расторжение трудового договора с женщиной имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель) ребенка не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп.1,5-8,10 и 11 ч.1 ст.81 и п.2 ст. 336 ТК РФ).

8.3. При высвобождении (увольнении Работников) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата должны издаваться приказы с указанием причин и сроков увольнения.

8.4. Работник предупреждается персонально под подпись не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Работодателя, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. Одновременно с предупреждением высвобождаемым Работникам предлагаются появляющиеся вакансии по их профессии, специальности, квалификации.



8.5. Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов, для поиска работы предоставляется один день в неделю с сохранением среднего заработка.

8.6. В случае если в период предупреждения Работников о предстоящем высвобождении, увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

8.7. Увольнение Работников в связи с сокращением численности или штата, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 года и менее, не производится без предварительного обсуждения на собрании трудового коллектива.

8.8. Допускается перевод Работников на неполный рабочий день (неделю) с оплатой за фактически отработанное время в случае, если нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна. При переводе Работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от Работодателя, Работодатель обязан предупредить об этом Работника за два месяца, поскольку имеется в виду изменение определенных сторонами условий трудового договора.

8.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном вторым абзацем настоящего пункта, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к Работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном третьим абзацем настоящего пункта, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами Работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (абзацы второй и третий настоящего пункта) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п. 8 ч.1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (п. 9 ч.1 ст. 77 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ).

8.10. Работникам выплачиваются выходные пособия в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи:

- с несоответствием Работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

- с призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- с отказом Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

8.11. Работодатель обязуется оказывать содействие Работникам в повышении ими своей квалификации.

8.12. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стороны договорились:

8.13. Информацию о возможных массовых высвобождениях Работников предоставлять в органы государственной службы занятости населения не менее чем за три месяца.

8.14. Распространять на Работников, предупрежденных об увольнении в связи с сокращением численности или штата, условия и льготы по оплате труда.

8.15. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Лицей и занятие открывшихся вакансий.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

Работодатель обязуется:

9.1. Своевременно перечислять страховые взносы, в размере, определенном законодательством:

- в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России, СФР) на обязательное пенсионное страхование; на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- в Фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

9.2. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование своих Работников в соответствии с ФЗ РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», а также

обязательное медицинское страхование в соответствии с утвержденной территориальной программой обязательного медицинского страхования населения Калининградской области.

9.3. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам, а в отдельных случаях их родственникам, в случаях, предусмотренных «Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда Калининградского морского лицея» (приложение № 1), «Положением о расходовании средств экономии бюджетного фонда оплаты труда» (приложение № 5), «Положением о порядке расходования внебюджетных средств муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда Калининградского морского лицея» (приложение № 8).

9.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на защиту персональных данных в соответствии со ст. 86 - 90 ТК РФ;

- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате), в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

## **X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Работодатель обязуется:

10.1. Принимать решения с учетом мнения Совета органа общественной самодеятельности в случаях, предусмотренных ТК РФ.

10.2. Предоставлять в случае необходимости и при наличии возможности в безвозмездное пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документов, а также оргтехнику и средства связи.

10.3. Предоставлять право участвовать в работе аттестационной комиссии в совещаниях при директоре Лицея по вопросам, затрагивающим трудовые и социальные права Работников.

10.4. Разрешать в рабочее время:

- проведение собраний Работников по вопросам выполнения Коллективного договора, отчетов и выборов Совета органа общественной самодеятельности, а также по вопросам основной деятельности, охраны и оплаты труда, рассмотрения трудовых споров;

- проведение других общественных мероприятий.

## **XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны совместно:

11.1. Используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора.

11.2. Несут ответственность за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством стороны.

11.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

11.4. Обеспечивать тиражирование Коллективного договора и ознакомить с ним Работников в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих

Работников, ознакомить с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.5. Направить настоящий Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## **ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Стороны пришли к заключению, что внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока действия производится только по взаимному согласию решением двухсторонней комиссии на паритетной основе.

12.2. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен до каждого Работника в течение 10 дней после его подписания.

12.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшими его, соответствующими органами по труду.

12.4. Стороны, подписавшие Коллективный договор, раз в год отчитываются перед трудовым коллективом на общем собрании трудового коллектива.

12.5. Каждая из сторон, подписавшая Коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством РФ и обязуется сотрудничать в выполнении принятых обязательств, разрешать возникающие споры на принципах партнерства.

Директор МАОУ КМЛ

Н.В. Краснова

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 года

Председатель Совета ООС

С.А. Перевалова

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 года

Пронумеровано, пронумеровано  
и скреплено печатью  
95 (подпись)  
"26" 01 2023 г. (подпись)

МАОУ  
КМП  
ОГРН 102390101371  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МОРСКОЙ ФЛИГЕЛ  
КАЛИНИНГРАДСКИЙ  
КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МОРСКОЙ ФЛИГЕЛ  
КАЛИНИНГРАДСКИЙ  
КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ