

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КИРОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"КИРОВСКИЙ ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ"

на 2014-2017 годы

Утвержден на собрании трудового коллектива

Протокол № _____ от _____

От работодателя:

Директор лицея

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
лицея

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ	
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	7
РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	11
РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	17
РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА	19
РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	21
РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА	25
РАЗДЕЛ 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	30
РАЗДЕЛ 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	31
РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	32
Социальное, медицинское и пенсионное страхование	32
Жилищно-бытовое обслуживание	33
Культура, спорт, вопросы быта	34
РАЗДЕЛ 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ	35
РАЗДЕЛ 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ	35
РАЗДЕЛ 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	37
РАЗДЕЛ 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	39
РАЗДЕЛ 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	40
Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору	41

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей в КОГОАУ «Кировский физико-математический лицей» (далее лицей).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г.;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях № 195-ФЗ от 30.12.2001 г.;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ от 29.12.2012 г.;
- Законом Кировской области «Об образовании в Кировской области» № 320-ЗО от 14.10.2013 г.;
- Отраслевым тарифным соглашением между Департаментом образования Кировской области и Кировским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по решению социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования на 2012–2013 гг.;
- а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и районным тарифными соглашениями (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в дальнейшем (профсоюза), в лице их представителей – председателя первичной профсоюзной организации (в дальнейшем-«профком») Батухтина Владимира Викторовича
- работодатель в лице его представителя Исупова Михаила Васильевича, директора Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей».

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников лица (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Работодатель, заключивший коллективный договор, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1% установленного профсоюзного взноса из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке установленном коллективным договором (ч. 2 ст. 30, ст. 377 ТК РФ). (Примечание: ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации должны быть менее 100% профсоюзного взноса).

1.8. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников «Кировский физико-математический лицей», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях и в сроки, предусмотренные ТК РФ (ст. 43 ТК РФ).

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК РФ).

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по **согласованию с профсоюзным комитетом:**

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей»;
- Положение об оплате труда работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей»;
- Положение о премировании работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский физико-математический лицей»;
- Положение о предоставлении материальной помощи сотрудникам лицея;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам;
- Соглашение об охране труда;
- Положение о комиссии по охране труда;
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, а также имеющих право на надбавку за работу с вредными, опасными и неблагоприятными условиями труда;
- Инструкции по охране труда, должностные инструкции;
- другие локальные нормативные акты лицея, связанные с материальным обеспечением и условиями труда.

1.19. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления лицеем непосредственно работниками и через профком (ст.53 ТК РФ):

- принятие локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с

- работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе лица, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.21. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице председателя профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями, иными нормативными правовыми актами. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.22. Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

Профком представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества работы лица, повышение прогрессивных форм организации труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности лица, повышения культуры, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.3. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений образования и науки.

2.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости – в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, трудо-

вым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 196 ТК РФ).

2.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.6. Предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ).

2.2.8. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.9. Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

2.2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями.

2.2.11. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.2.12. Соблюдать условия настоящего кол. договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.13. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.15. Учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

2.2.16. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.17. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.2.18. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.20. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности лица присущими профсоюзам методами, в т.ч. повышением эффективности труда работников с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков.

2.3.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).

2.3.5. Участвовать в разработке положений по справедливому распределению получаемого жилья у работодателя.

2.3.6. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, коллективному договору, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ).

2.3.7. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.3.8. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.9. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.10. Вносить предложения работодателю по совершенствованию управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.11. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации лица, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (в случаях реструктуризации учреждений).

2.3.12. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.13. Участвовать в улучшении организации труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.3.14. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.3.15. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

2.3.16. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору и должностной инструкции, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.4. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.5. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила поведения работы в лице.

2.4.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы лица (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

2.4.7. Использовать передовой опыт коллег, самосовершенствоваться и повышать квалификацию.

2.4.8. Беречь имущество работодателя.

2.4.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

2.4.10. Эффективно и бережно использовать имеющееся оборудование и технику, переданные в пользование мебель компьютеры, инструменты и др.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет имеет право:**

2.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (в т.ч. дополнительных ежегодных и длительного дополнительного отпуска на срок до 1 года педагогическим работникам).

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.7.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение на льготных условиях в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

3.1.2. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются непосредственно в учреждении и согласовываются с профсоюзным комитетом.

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

3.1.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, 60 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, включая обязательные условия труда, а также дополнительные (ст. 57 ТК РФ).

3.2.2. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения в письменной форме между работником и

работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 72 ТК РФ).

3.2.3. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.2.4. Заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 59 ТК РФ).

3.2.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении подведомственности, учреждения реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение определенных условий заключенного трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст. 74 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательного учреждения определяется исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы (п. 66 Типового Положения об общеобразовательном учреждении, утверждено постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 (в редакции от 30.12.2005).

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества классов (групп продленного дня).

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

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняются ее объ-

ем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом руководителя учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе с выплатой ежемесячного вознаграждения.

Выплата вознаграждения является одним из условий трудового договора, изменение которого при надлежащем исполнении обязанностей по выполнению функций классного руководителя без согласия работника не допускается.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в декретном отпуске, а также в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им определенного возраста (1,5 и 3 лет), устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с оговоренной в трудовом договоре возможно только после предварительного письменного предупреждения учителя не позднее, чем за два месяца о грядущих изменениях и с его письменного согласия. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (все вышеперечисленные изменения трудового договора с педагогическим работником и последствия этого также предусмотрены в Положении об оплате труда работников учреждений образования области, которое утверждено приказом департамента образования от 01.04.2005 № 5-191).

Увеличение учебной нагрузки также возможно с письменного согласия работника.

3.2.7. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

3.2.8. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объема учебной нагрузки, возможностей догрузки педагогических работников до ставки заработной платы другой работой, сокращению рабочих мест или улучшению условий труда.

3.2.9. Представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца (а при массовом увольнении не позднее, чем за 3 месяца), проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;
- члены профсоюза;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

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

3.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ч.2 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа, не освобожденного от основной работы, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

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

3.2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.2.14. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.15. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя работников следующие категории:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания в очередном, декретном, отпусках по уходу за детьми до достижения ими определенного возраста (1,5 – 3 лет), учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, а также в течение двух лет после окончания срока его полномочий

3.2.16. Определять по согласованию с профсоюзным комитетом условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

3.2.17. Сохранять высокопрофессиональных кадровых работников, проводить внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности.

3.2.18. Увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости.

3.2.19. Обеспечивать меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

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

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

3.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.4 Прекращение трудового договора с работником производится только

по основаниям, предусмотренным в ТК РФ и иных федеральных законах. Запись в трудовые книжки вносить в соответствии с требованиями ТК РФ, а также Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ № 69 от 10.10.2003 и согласно Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ № 225 от 16.04.2003.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка лица, графиком сменности, утвержденными с учетом мотивированного мнения профсоюза, а также условиями заключенного трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми уставом лица.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю

Конкретная продолжительность рабочего времени (недели, ежедневной работы) устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом лица.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

4.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам соответственно с согласия работника, с учетом мотивированного мнения профкома либо без его согласия в случаях и в соответствии ст. 99 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97 ТК РФ.

4.6. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, при нагрузке не превышающей нормальную по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и

повышения квалификации. Преимущество отдаётся учителям, работающим по должности методистов, занимающихся методической работой. исследовательской и опытно-экспериментальной работой.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами лица (заседания педагогического совета, родительские собрания, культурно-массовые мероприятия и др.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются с их письменного согласия, в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профсоюзного органа и по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ч. 5. ст. 113 ТК РФ.

4.9. Привлечение педагогических работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом лица, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника по письменному распоряжению директора на условиях, оговоренных в дополнительном договоре (соглашении) между работником и работодателем согласно ст. 54 ч. 1 Закона РФ «Об образовании».

4.10. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»). 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.

4.11. Для педагогических и других работников учреждения на период каникул, не совпадающий с их очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

4.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, ремонт территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Общим выходным днем является воскресенье при шестидневной рабочей неделе, а при пятидневной законодателем предусмотрен второй день отдыха, который устанавливается также трудовым договором. Оба выходных дня, как правило, предоставляются подряд (ст. 111 ТК РФ).

5.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников лица» и не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ.

5.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Продолжительность отпуска работников образовательного учреждения регламентируется постановлением Правительства РФ № 724 от 01.10.2002

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). Однако, как правило, отпуск педагогическим работникам предоставляется в период летних каникул.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ, в т.ч. при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

5.8. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.9. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией возможно только с согласия работника (по заявлению работника во втором случае). Условия предоставления неиспользованной его части либо возможности получения денежной компенсации предусмотрены ст.ст. 125, 126 ТК РФ.

5.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.12. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) **работодатель обязуется:**

5.12.1. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день – 2 календарных дня (ст. 119 ТК РФ);

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.12.2. Педагогическим работникам предоставлять не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск может предоставляться ему в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Очередность и время предоставления такого отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются уставом учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения (ст. 334 ТК РФ, ст. 55 Закона РФ «Об образовании», Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года (приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570).

5.12.3. Предоставлять на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.14. Оплата отпусков.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти (постановление Правительства РФ № 213 от 11.04.2003 с изменениями от 13.07.2006).

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников лица осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения "Кировский физико-математический лицей".

6.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются в зависимости отнесения их к различным категориям, квалификационным группами уровням.

6.2 Должностные оклады руководящих работников определяются с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой образовательные учреждения отнесены по объемным показателям их деятельности.

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.4. Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- вознаграждения за классное руководство;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются с учетом мнения профкома тарификационные списки.

6.6. Установить размер доплаты работникам за работу в ночную смену – согласно трудовому законодательству 20% тарифной ставки (оклада).

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. оплачивать время простоя (ст. 157 ТК РФ):

- по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;
- не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);
- по вине работника в размере 1/3 средней тарифной ставки (оклада).

6.7.2. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере. (Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (ст.ст. 152, 153 ТК РФ);

6.7.3. по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставлять другой день отдыха. В этом случае работу в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать;

6.7.4. производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными условиями труда, с неблагоприятными условиями труда в размерах, установленных ТК РФ и соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем по учету мнения профсоюзного комитета (ст.ст. 146 и 147 ТК РФ);

6.7.5. выплачивать премии и производить соответствующие выплаты согласно Положению о премировании, принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки – 1 половина 19 числа текущего месяца, вторая половина 5 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ);
- выплату заработной платы осуществлять путём перечисления на банковскую карту;
- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- форму расчетного листка утвердить с учетом мнения профсоюзного комитета;
- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца.

6.8. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы (оплаты очередного

отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т.ч. в случае приостановки работы) работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления, предусмотренный ст. 139 ТК РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства № 213 от 11.04.2003 с последующими изменениями. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

6.9. Выплачивать педагогическим работникам, в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

6.10. Профсоюзный комитет обязуется:

6.10.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

6.10.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

6.10.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

6.10.4. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6.10.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7. Работодатель обязуется:

7.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0,1% от фонда оплаты труда.

7.4. Сформировать в учреждении фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов в сумме 20000 рублей.

7.5. Регулярно проводить в лицее аттестацию рабочих мест. Аттестация рабочих мест производить в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

7.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденные постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников лицея по охране труда на начало учебного года.

7.7. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет учреждения.

7.8. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Перечень профессий работников утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

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

7.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного

го надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

7.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.14. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда. Работодатель утверждает списки работников и перечень работ с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации:

- Перечень рабочих мест с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда, разрабатывается по итогам аттестации рабочих мест;
- Список работников организации, которые заняты на работах с вредными и опасными условиями труда;

7.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК).

7.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

Обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя.

7.18. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комиссии по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а так же освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

7.19. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.20. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.21. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

Оборудовать уголок охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.22. Организовать и обеспечить прохождение обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 212, ст. 213 ТК РФ).

7.23. Выделять средства в размере не менее 20.000 рублей в год для оздоровительной работы среди работников и их детей.

7.24. Оборудовать комнату для отдыха работников лица.

7.25. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.26. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых работников (2 путёвки в год) и их детей (в зависимости от средств обязательного медицинского страхования).

7.30. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.31. Профком обязуется:

- осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства, подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочих местах;
- осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
- избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда (ежегодная приемка учреждений образования);

- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а так же семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.32. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также требованиями и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 261 ТК РФ.

8.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается, (за исключением увольнения по основаниям, оговоренным п.п. 1, 5-8, 10, 11 ч. 1 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, **работодатель принимает на себя обязательства:**

8.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.4. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, детей-инвалидов без их согласия (ст. 259 ТК РФ).

8.5. Категории лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающий такого же ребенка без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.8.1. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст. 173-177 ТК РФ).

8.8.2. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69, 265, 266 ТК РФ, а также гарантии по оплате их труда согласно ст. 271 ТК РФ.

8.8.3. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности (ст. 70 ТК РФ).

8.8.4. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

8.8.5. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

Раздел 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

9.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд учреждения.

9.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома согласно ст. 196 ТК РФ определяет план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

9.2.2. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет бюджетных и внебюджетных средств согласно утверждённому плану.

9.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ, постановление Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 в редакции от 31.03.2003 № 175).

9.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.2.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК).

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

10.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

10.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины рабо-

тодателя).

10.1.5. В новогодние праздники организовывать для детей в возрасте до 14 лет новогодние подарки средней стоимостью 100 рублей за счет средств предприятия и других финансовых источников.

10.1.6. Установить, что распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет комиссия по социальному страхованию лица.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

10.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

10.2.4. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

10.2.5. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.6. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы.

10.7. **Профсоюзный комитет** осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, а также выделяет на эти направления средства (на членов профсоюза) из профсоюзных взносов согласно смете.

Раздел 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы.

11.1.1. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск до 5-ти дней в случаях:

- собственная свадьба 3 дня;
- свадьба детей 1 день;
- рождение ребенка 1 день;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и се-

стры) 3 дня;

- проводы в армию 1 день.

11.1.2. Работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября матери (отцу) первоклассника.

11.1.3. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

Раздел 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждения в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении учреждения предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

12.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (гл. 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, г. 57 ТК РФ ст.ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст. 29 и 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором.

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представи-

телями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

13.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

13.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

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

13.4.3. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные стат. отчетов по согласованному перечню (ст. 37 ч. 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.4.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с кол. договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору.

13.4.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются лицом.

13.4.6. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечение расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.4.7. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе совета лица (гл. 8 ТК РФ).

13.4.8. Расследовать и учитывать в учреждении все несчастные случаи, происшедшие с не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

13.4.9. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего кол. договора).

13.5. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях. (Примечание: условия и порядок освобождения устанавливаются конкретно).

13.6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

13.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

- Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
- Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением кол. договора.

14.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

14.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые

установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

14.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (ч. 2 п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года

Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации «Кировского физико-математического лицея» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

15.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 7 дней после подписания кол. договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников лицея.
2. Графики сменности работ.
3. Положения о премировании работников муниципального общеобразовательного учреждения «Кировский физико-математический лицей»;
4. Положение о предоставлении материальной помощи сотрудникам лицея.
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
6. Положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам.
7. Соглашение по охране труда.
8. План мероприятий по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов.
9. Положение о комиссии по охране труда.
10. Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.
11. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
12. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на надбавку за работу с вредными, опасными и неблагоприятными условиями труда для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска и выплата надбавки.
13. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
14. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.
15. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
16. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании трудового коллектива работников лицея _____

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор КОГОАУ КФМЛ

Председатель профсоюзного комитета

МП

МП