

Коллективный договор МОУ Лицей №1 г. Ачинска Красноярского края на 2016-2019 гг.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЛИЦЕЙ №1» ГОРОДА АЧИНСКА
НА 2016-2019гг.

Вступает в силу «01»июля 2016 года

От работодателя:

Директор МОУ Лицей №1:

С.Ю. Спивак С.Ю. Спивак,
приказ № 159-д от «29» июня 2016г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета работников МОУ Лицей №1:

Н.В. Башкирова Н.В. Башкирова,
протокол № 16 от «24» июня 2016г.

Управление экономического
развития и планирования
Администрации города Ачинска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 85 от «18» 07 2016г.
Подпись *Варвара Павловна*

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	2
2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	3
3. Трудовой договор	5
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	6
5. Рабочее время и время отдыха.....	8
6. Оплата и нормирование труда.....	10
7. Гарантии и компенсации.....	11
8. Охрана труда и здоровья.....	12
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	13
10. Обязательства профкома.....	14
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Заключительные положения.....	14

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №1» города Ачинска Красноярского края (далее – Лицей) и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Лицее.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Лицея и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Лицея, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Лицея в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз);
- работодатель в лице его представителя – директора.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Лицея, но профсоюз не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, в соответствии с действующим законодательством могут уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Лицея, расторжения трудового договора с его руководителем.

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

1.8. При смене формы собственности Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать социально-экономическое положение работников Лицея по сравнению с прежним коллективным договором.

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 совместно.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3-х лет с даты его подписания и до издания нового коллективного договора.

1.14. Работодатель учитывает мнение профсоюза при принятии локальных нормативных актов Лицея, содержащих нормы трудового права, которые являются неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников Лицея (Приложение №1);
- Положение об оплате труда работников Лицея (Приложение №2);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 3);
- Перечень профессий и должностей работников Лицея, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 4);
- Перечень должностей работников Лицея с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 5);
- Перечень профессий и должностей работников Лицея, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на компенсацию (Приложение № 6);
- Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория, установленная по педагогическим должностям при совпадении их должностных обязанностей (Приложение № 7).

1.15. Стороны определяют формы управления Лицеём:

- учет мнения представительного органа работников Лицея в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором;
- проведение профсоюзом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Лицея, регламентирующих отношения между работником и работодателем;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Лицея;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Лицея, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профсоюзом планов социально-экономического развития Лицея;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором, локальными нормативными актами Лицея.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовые отношения между работником Лицея и работодателем регулируются трудовым договором.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре конкретизированы трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры, являются также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам Лицея устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Лицее с учетом мнения (по согласованию) профсоюза.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Работодатель должен в срок не позднее 01 июня текущего года ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде с учетом ТК РФ.

2.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Лицей является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

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

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Лицее, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники Лицея обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.12. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам Лицея в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, при условии предупреждения работника об этом в срок не менее чем за 2 месяца. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Лицея, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Лицее на все время простоя, либо у другого работодателя, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Лицея, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Лицее.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Лицея, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Лицея.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. При направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам Лицея, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством, и по ее результатам устанавливать работникам Лицея соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников обязан уведомлять профсоюз в письменной форме не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюза.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (не менее, чем за два года до выхода на пенсию по старости); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о том, что:

5.1. Рабочее время работников Лицея определяется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Лицея.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Лицея устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Лицея устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них соответствующим локальным нормативным актом и Уставом Лицея.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются работникам в следующих случаях:

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, при работе в две учебные смены при наличии не менее двух «окон» между занятиями не реже трех раз в неделю педагогическим работникам предусматривается доплата, в порядке и условиях, предусмотренных соответствующим локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда работников Лицея.

5.6. Учителям, по возможности, с учетом имеющейся учебной нагрузки педагогического работника и утвержденного расписания учебных занятий, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.8. Уменьшение рабочего дня на один час накануне нерабочих праздничных дней для педагогических работников, ведущих учебные занятия по расписанию, может осуществляться за счет выполнения работ, связанных с учебно-методической, организационно-методической, воспитательной и другой работой (педсоветы, методсоветы, заседания лицейских методических объединений, производственные

совещания, планерки, родительские собрания, классные часы и т.д.).

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Лицея к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.11. В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.12. Привлечение работников Лицея к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном соответствующим локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда работников Лицея.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Лицея. 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 руководителя.

5.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана здания и др.), в пределах установленного им рабочего времени без выполнения своих должностных обязанностей.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, после истечения 6-ти месячного срока непрерывной работы, либо в иной срок, согласованный между сторонами в соответствии с установленным графиком отпусков. Продолжительность очередного ежегодного отпуска составляет для педагогических работников 56 календарных дней, для технического персонала - 28 календарных дней. На основании ТК РФ, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней. В указанный срок отпуска не включаются праздничные дни.

На основании ТК РФ отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения 6-ти месяцев.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Оплата работнику ежегодного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии с ТК РФ.

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

5.16.3 Работодатель обязан предоставить работникам Лицея отпуск без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.16.4. Ежегодно при отсутствии листков нетрудоспособности за период работы с 01 января по 31 декабря работникам Лицея предоставляются три оплачиваемых дня (отгула).

5.16.5. По ходатайству администрации и/или председателя профкома или с учетом их согласования, за выполнение особо важной, срочной и/или дополнительной работы по заданию работодателя, работникам Лицея могут предоставляться оплачиваемые дни (отгулы). Данное ходатайство должно быть письменно оформлено на имя работодателя в срок не позднее 30 календарных дней с момента выполнения данной работы.

Отгулы педагогическим работникам предоставляются только в каникулярный период. Предоставление отгулов не в каникулярный период возможно только по соглашению между работником и работодателем.

5.16.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

За время дополнительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации Лицея. Заболевшему работнику длительный отпуск продлевается на количество дней временной нетрудоспособности, удостоверенные листком нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносятся на другой срок.

За педагогическим работником сохраняется рабочее место, полная учебная нагрузка, не прерывается трудовой стаж.

5.17. Общим выходным днем для работников Лицея является воскресенье. Иным педагогическим работникам при 36-часовой рабочей неделе и техническим работникам при 40-часовой рабочей неделе устанавливается второй выходной день соответствующими локальными нормативными актами Лицея.

5.18. Время перерыва для отдыха и питания работников Лицея определяется с учетом расписания и графика его работы; график дежурства администрации и работников по Лицею составляется и утверждается приказом директора; графики сменности для технического персонала составляются с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени и утверждаются директором Лицея.

5.19. Работодатель обеспечивает работникам по должностям: учитель, сторож (старший), сторож (вахтер) возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.20. Время для отдыха и питания для других работников составляет 30 минут, которое в рабочее время работника не включается и регламентируется трудовым договором между работником и работодателем.

5.21. Дежурство педагогических работников по Лицею в соответствии с утвержденным

графиком должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Лицея осуществляется в соответствии с действующим законодательством и ТК РФ.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам Лицея путем перечисления на его лицевой счет в банке за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: первая половина – 20 число текущего месяца, вторая половина – 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплаты производятся накануне этого дня.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с соответствующим локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда работников Лицея, и включает в себя:

- оплату труда исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- условия для начисления повышающих коэффициентов по должностям педагогических работников;
- компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- персональные выплаты (выплаты за опыт работы в занимаемой должности, за проверку письменных работ, за классное руководство, за заведование элементами инфраструктуры);
- стимулирующие выплаты (выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы);
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, соответствующим локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда работников Лицея, другими локальными нормативными актами Лицея.

6.4. При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности (учебные программы, профили работы), педагогическим работникам Лицея устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам по этим должностям в соответствии с имеющейся квалификационной категорией.

6.5. Изменение размеров заработной платы (увеличение стимулирующих (персональных) выплат) работникам Лицея производится в следующих случаях:

- при увеличении стажа работы по специальности (по основной должности) со дня достижения соответствующего стажа, если подтверждающие данный факт документы находятся в Лицее, или со дня представления данных документов о стаже;
- в зависимости от квалификации работника (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы;
- при получении документов об образовании соответствующего уровня или восстановлении ранее полученных документов об образовании - со дня представления работником соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени кандидата, доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче соответствующего документа;

При наступлении у работника права на изменение заработной платы (минимального

размера оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Размер выплаты педагогическим работникам за классное руководство определяется соответствующим локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда работников Лицея.

6.7. При замещении учебных часов временно отсутствующего педагогического работника производится доплата замещающему педагогическому работнику за всю выполняемую работу.

6.8. Работнику, выполняющему в Лицее наряду со своей основной работой, дополнительную по другой профессии или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата. Порядок данной оплаты определен соответствующим локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда работников Лицея

6.9. Стороны считают необходимым производить обязательную выдачу всем работникам листков по начислению заработной платы.

Работодатель обязуется:

6.10. Возместить работникам Лицея материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Лицея.

6.13. Сохранить за работниками Лицея среднюю заработную плату за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий.

VII. ГАРАНТИЯ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. При необходимости вправе ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам Лицея.

7.2. По возможности обеспечивает бесплатным пользованием культурными, спортивно-оздоровительными ресурсами Лицея по предварительному согласованию с директором Лицея (библиотека, бассейн, актовый зал, спортивный зал, тир).

7.3. Лицей может оказывать дополнительные платные образовательные услуги. При этом педагогический работник, оказывающий платную услугу, получает гарантированную оплату своего труда согласно разработанной и утвержденной в законном порядке калькуляции на платные образовательные услуги.

7.4. Организовывает наставничество опытных педагогических работников над молодыми специалистами в течение первых пяти лет работы молодых специалистов. При наличии денежных средств осуществляет доплату наставникам из фонда оплаты труда Лицея. Обеспечивает педагогических работников - молодых специалистов учебной нагрузкой, соответствующей недельной норме часов.

По возможности не привлекает молодых специалистов к работе классного руководителя в первый год работы.

7.5. Педагогический работник имеет право отказать любому человеку в посещении проводимого им учебного занятия, если администрация Лицея не предупредила работника

об этом посещении за сутки.

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

7.7. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачивается работникам Лицея, застрахованным за счёт работодателя и за счёт средств Фонда социального страхования РФ.

Увольнение работника или его перевод по инициативе администрации в период нахождения в очередном отпуске, листке нетрудоспособности не допускается за исключением случаев ликвидации Лицея.

7.8. Работодатель платит своевременно и в полном объеме:

- страховые взносы на обязательное пенсионное страхование;
- страховые взносы на обязательное медицинское страхование;
- страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- взносы на социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

7.9. Оплата труда председателю профкома Лицея производится за счет средств работодателя в размере, установленном в соответствующем локальном нормативном акте, регламентирующим оплату труда работников Лицея.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Лицея 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 с профкомом по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда работников Лицея, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с действующей редакцией приказа Министерства труда и социальной защиты РФ.

8.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Проводить со всеми вновь поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, работниками Лицея, обучение по профессии и видам выполняемых работ и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний по охране труда работников Лицея - 1 раз в год, инструктаж по охране труда – 2 раза в год.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Лицея.

8.6. Обеспечивать работников Лицея специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников Лицея по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.8. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.9. 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.

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

8.11. На основании результатов специальной оценки условий труда обеспечивать гарантии и льготы работникам Лицея, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников Лицея с неблагоприятными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

8.14. Создать в Лицее службу (комиссию по охране труда), в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие в проведении контроля за состоянием охраны труда в Лицее. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных ежегодных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников Лицея.

8.18. Профком обязуется:

- обеспечивать за счет средств Фонда социального страхования РФ мероприятия по охране труда (проведение специальной оценки условий труда, обязательных периодических медицинских осмотров работников, обучение по охране труда отдельных категорий работников, санаторно-курортное лечение работников, приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты, приобретение аптечек для оказания первой помощи).

8.19. Права и обязанности в области пожарной безопасности.

Работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной службы;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников Лицея мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и

условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Лицея необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здания, сооружения и на иные объекты Лицея;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Лицее, а также о происшедших на его территории пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника Лицея в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Председатель профсоюзного комитета осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников Лицея месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников Лицея, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.5. Работодатель обеспечивает освобождение от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе органов профсоюза (совещания, семинары и другие мероприятия).

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Лицея.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий Лицея по установлению учебной нагрузки, стимулирующих выплат работникам Лицея, аттестации работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других комиссий, в компетенцию которых входит принятие решений, затрагивающих интересы работников Лицея.

9.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам Лицея.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Профсоюз обязуется разъяснять работникам Лицея положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, внебюджетного фонда и иных фондов Лицея.

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

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников Лицея.

10.7. Направлять учредителю Лицея заявление о нарушении руководителем Лицея, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданной в Лицее в соответствии с действующим законодательством, и в суде.

10.9. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора.

10.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую (территориальную) организацию Профсоюза работников образования города Ачинска.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления

работникам Лицея отпусков и их оплаты.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников Лицея в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать единовременную материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, длительное лечение, трудное материальное положение.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Лицея.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду на территории города Ачинска.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками Лицея крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует с 01 июля 2016 года по 31 декабря 2019 года.

11.8. Настоящий коллективный договор утверждается приказом работодателя и издается в 3-х экземплярах.

Один экземпляр коллективного договора хранится у директора Лицея, один экземпляр – у председателя профкома, один экземпляр - в библиотеке Лицея.

11.9. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте Лицея в сети Интернет.

11.10. Изменения в коллективный договор вносятся утверждением приказа директора Лицея после согласования вносимых изменений профкомом.

11.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят общим собранием
трудового коллектива МОУ Лицей №1 г. Ачинска,
протокол № 1 от 25 мая 2016 года

