|  |  |
| --- | --- |
| Представитель работодателяДиректор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Полякова « 26 » декабря 2011г. | Представитель работниковПредседатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Н.Шиц« 26 » декабря 2011г. |

**Муниципальное автономное образовательное учреждение города Костромы «Лицей №20»**

**Коллективный договор**

**На 2012-2014 годы**

Принято на собрании

трудового коллектива: 26.12.11.

 **Оглавление.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Раздел 1. |  Общие положения | с.3 |
| Раздел 2. | Трудовой договор | с.5 |
| Раздел 3. | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | с.7 |
| Раздел 4. | Высвобождение работников и содействие их трудоустройству | с.8 |
| Раздел 5 | Рабочее время и время отдыха | с.9 |
| Раздел 6. | Оплата и нормирование труда | с.12 |
| Раздел 7. | Гарантии и компенсации | с.13 |
| Раздел 8. | Охрана труда и здоровья | с.13 |
| Раздел 9. | Гарантии профсоюзной деятельности | с.16 |
| Раздел 10. | Обязательства профкома | с.17 |
| Раздел 11. | Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон | с.19 |

 **Перечень приложений к коллективному договору:**

1.Правила внутреннего трудового распорядка лицея №20 города Костромы

2.Положение об оплате труда работников лицея №20 города Костромы

3.Соглашение по охране труда лицея №20 города Костромы

4. Нормы расхода материалов на нужды лицея №20 города Костромы

5.Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам лицея №20 города Костромы

6.Перечень профессий по которым предоставляется дополнительный отпуск

работникам лицея №20 Города Костромы

 **Раздел 1.**

 **Общие положения.**

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении лицее №20 города Костромы

1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице представителя первичной профсоюзной организации (далее профком);

Работодатель в лице его представителя – директора лицея

1.4.Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем ;

1.5. Действие данного коллективного договора распространяется на всех работников учреждения

1.6.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения

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

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

1.10.При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

1.11.В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13.Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15.Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и принимается к правоотношениям с 01.01.2012года.

1.16.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (принимает по согласованию):

1)правила внутреннего трудового распорядка

2)соглашение по охране труда

3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами.

4) Перечень профессий и должностей работников, которым полагаются доплаты по окладу за работу с вредными условиями труда для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска

5) положение об оплате труда работников лицея №20.

6)другие локальные нормативные акты непосредственно, связанные с трудовой деятельностью работников

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

а) непосредственно работниками

б)через профком (учет мнения профкома(по согласованию), консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, получения от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53. ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре, обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию, участие в разработке и принятии коллективного договора)

 **Раздел 2.**

**Трудовой договор.**

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

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

2.3.Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный прудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в тех случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57. ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены Только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ)

2.5.Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой в новом учебном году в письменном виде.

2.6.При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год ,как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года , не может быть уменьшена по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей более или менее ставки устанавливается только с их письменного согласия.

2.7.Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для исполнения другим учителям.

2.8.Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по соглашению сторон

б) по инициативе работодателя в случаях : уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении),временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника(продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года и только случаях, предусмотренных ст.72 ТК РФ ), простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца(отмена занятий в связи погодными условиями, карантином и в других случаях), восстановление на работе учителя ранее выполнявшего эту нагрузку, возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения 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.

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

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях , обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течении учебного года , предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11.Работодатель и его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основания , предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)

**Раздел 3.**

**Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.**

3.Стороны пришли к согласию в том, что:

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

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

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы 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 (ст.187 ТК РФ).

3.4.Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего специального и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке , предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям( например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д. )

3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификациям категориям стимулирующие надбавки к базовым окладам.

**Раздел 4.**

**Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ)

4.2.Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1. и п.2. ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее трех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3.Увольнение работников-членов профсоюза по инициативе работодателя по основаниям ,предусмотренным пунктами 2,3 и 5 части 1 ст.81 ТК РФ

4.4.Стороны договорились, что:

4.4.1. При сокращении численности штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе в дополнении к ст.179 ТК РФ отдается работникам предпенсионного возраста, которым до выхода на пенсию остается 2 года, работникам ,повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

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

 **Раздел 5**

 **Рабочее время и время отдыха**

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91. ТК РФ) (приложение 1) , учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени –не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объем учебной нагрузки , выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

а)по соглашению между работником и работодателем

б)по просьбе беременной женщины

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

5.5.Составление расписания осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыв между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6.Часы, свободные от проведения занятий , дежурств, участия во внеурочных занятиях, предусмотренных планом учреждения(заседания педагогических советов, родительские собрания, и пр.)учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.8.В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к свехурочным работам и 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.

5.9.Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

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

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 ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1.Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах

- с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ : 7 календарных дней поварам , занятым у плиты не менее половины рабочего времени, при условии если они отработали не менее 11 месяцев в году; если менее 11месяцев, то пропорционально отработанному времени.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ три календарных дня заместителю директора по АХР

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или)уставом учреждения.

5.14.Общим выходным днем является воскресение. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или договором с работником (ст.111 ТК РФ)

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

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

**Раздел 6**

**Оплата и нормирование труда**

6.Стороны исходят из того, что:

6.1.Порядок и условия оплаты труда работников лицея №20 устанавливается на основании Положения об оплате труда работников лицея №20 города Костромы. Положение является приложением к данному договору.

 6.2. Конкретный размер выплат компенсирующего и стимулирующего характера, коэффициента по должности(Кд) для каждого работника определяется рабочей группой, согласовывается с профкомом, утверждается приказом директора.

6.3.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число текущего месяца.

6.4.На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5.Работодатель обязуется:

6.5.1.Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере недополученной зарплаты.(ст.234 ТК РФ)

6.5.2.Принарушении 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 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

6.5.3.Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.6.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.

**Раздел 7.**

**Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились , что работодатель:

7.1.Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3.выплачивае педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом ,денежную компенсацию на книгоиздательскую продукции периодические издания при наличии правоустанавливающих документов и средств .

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4.Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет, комната для приема пищи.)

7.5.Компенсировать отгулами в каникулярное время или дополнительно к отпуску с записью в книге приказов следующие нагрузки, не связанные с основной деятельностью:

7.5.1.за два дежурства с родителями в вечернее время на территории лицея – 1 день

7.5.2.за сбор денег за обеды: 10-15 чел.-2 рабочих дня

 До 20 чел.- 3 рабочих дня

 Более 20 чел.-4 рабочих дня

7.5.3.за перепись детей микрорайона- 1рабочий день

7.5.4.за привлечение спонсорской помощи – 4 рабочих дня к отпуску

7.6. За ремонт класса вне рабочего времени- 3 рабочих дня.

**Раздел 8.**

**Охрана труда и здоровья**

8.Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2.Предусмотреть в смете выделение средств на мероприятия по охране труда , определенные соглашением.

8.3.Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки , установленные с учетом мнения (по согласованию)профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии обязательно включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4.Проводить со всеми поступающими на работу , а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда , сохранности жизни и здоровья детей , безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.6.Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №4).

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

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

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

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

8.11.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ)

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

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

8.14.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.

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

8.16.Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17.Обеспечить прохождение бесплатных предварительных и первоочередных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров(обследований)по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы(должности) и среднего заработка.

8.18.Оборудовать комнату отдыха (учительскую) работников лицея.

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

8.20.По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

8.22.Представлять два санитарных дня в весенние каникулы для профосмотра.

8.23.Предоставлять отгул за работу без больничных листов:

 От года до пяти лет- 3-5 рабочих дней

 Более пяти лет – 7 рабочих дней

8.24.Профком обязуется:

 8.24.1.организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников лицея.

 8.24.2.проводить работу по оздоровлению детей работников лицея.

**Раздел 9.**

 **Гарантии профсоюзной деятельности.**

9.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 в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3.Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б»,пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ , а также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия)профкома.

9.5.Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом(ст. 377 ТК РФ).

9.6.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7.Работодатель за счет средств фонда заработной платы учреждения производит ежемесячные выплаты председателю в размере предусмотренном Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения лицея №20 города Костромы. (ст.377 ТК РФ).

9.8.Работодатель освобождает 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 выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9.Работодатель обеспечивает преподавание гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором .

9.10.Работодатель предоставляет профкому любую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

-расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, ст.374 ТК РФ)

-привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)

-разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)

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

-очередность предоставления отпусков (ст.123 ТКРФ)

-установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)

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

-массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)

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

-утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)

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

-составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)

-утверждение формы расчетных листков (ст.136 ТК РФ)

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

-размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ)

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

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

9.13.Работодательпредоставляет 6 рабочих оплачиваемых дней за работу в профкоме лицея

**Раздел 10.**

 **Обязательства профкома.**

10. Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

10.5.Своевременно с работодателем и работниками разработать меры по защите персональных данных работников (ст.856 ТК РФ)

10.6.Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о принятии меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ)

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

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

10.9.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников лицея и обеспечению их новогодними подарками.

10.10.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно - курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

10.11.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13.Участвовать в работе комиссий лицея по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников лицея.

10.15.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонофицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионный орган достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16.Обеспечивать ежегодно материальную помощь членам профсоюза.

10.17.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу в лицее.

**Раздел 11.**

**Контроль за выполнением коллективного договора**.

11.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.

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

11.3.Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

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

11.5.Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер их разрешения- забастовки.

11.6.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновное лицо несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7.Настоящий договор действует в течение 2012-2014 года.

11.8.стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к коллективному договору.

 1.Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОУ лицея №20 .

2. Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения лицея №20 города Костромы

3. Соглашение по охране труда Муниципального общеобразовательного учреждения лицея №20 города Костромы

4.Пересень профессий работников , которым полагаются доплаты по тарифу или окладу за работу с вредными условиями труда Муниципального общеобразовательного учреждения лицея №20 города Костромы

5.Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Муниципального общеобразовательного учреждения лицея №20 города Костромы

6. Нормы расхода материалов на нужды Муниципального общеобразовательного учреждения лицея №20 города Костромы