КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Лицей №29» на 2018 – 2021 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива
БОУ города Омска «Лицей №29»
«13» 08 2018г.

Директор
БОУ города Омска «Лицей №29»
Центрального административного
округа города Омска
_____ Л.А.Заверская

М.П.

От имени работников БОУ города
Омска «Лицей №29»
председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.В.Ткаченко

М.П.

Управление Министерства труда
и социального развития
Омской области по городу Омску
Коллективный договор
зарегистрирован
«14» 08 2018 г. № 425
Подпись Н.П. Дривекина

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем БОУ г. Омска «Лицей № 29» в лице директора Заверской Ларисы Алексеевны, с одной стороны, и работниками, интересы которых представляет профсоюзный комитет БОУ г. Омска «Лицей № 29» в лице его председателя Ткаченко Нины Вячеславовны, с другой стороны, именуемые в дальнейшем сторонами.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников в сфере образования и направлен на предоставление установленных гарантий и льгот, поддержание социальной стабильности в организации, развитие социального партнерства, требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников БОУ г. Омска «Лицей № 29», защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию БОУ г. Омска «Лицей № 29» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников БОУ г. Омска «Лицей № 29», ведущим 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», Отраслевым и региональным соглашением между департаментом Образования Администрации города Омска и Омским обкомом профсоюза работников народного образования и науки на 2016-2018 годы.

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.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Работники, являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты данными работниками на счет первичной профсоюзной организации (безналичным путем через бухгалтерию работодателя в размере 1% установленного профсоюзного взноса (ч.2, ст.30, ст.377 ТК).

1.7. 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 и постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства, ст. ст. 41, 44 ТК.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

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

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

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством,

обязательны для применения во всех структурных подразделениях БОУ г. Омска «Лицей № 29» (ст. 41 ТК).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Примечание: Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13 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 приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. Трудовые отношения, права н обязанности сторон трудовых отношений

2.1 Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности результатов образовательного процесса,

2.2 В этих целях **работодатель** обязуется:

2.2.1 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы:

2.2.2 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 создавать условия для роста, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, повышение образования через аспирантуру и магистратуру, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 196 ТК);

2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся, организацию их отдыха;

2.2.8 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленным РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.9 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.10 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.);

2.2.11 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.12 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;

2.2.13 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.14 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.15 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.16 учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов;

2.2.17 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;

2.2.18 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.19 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими, трудовых обязанностей;

2.2.20 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.21 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).

2.3. Профсоюзный комитет **обязуется**:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности БОУ г. Омска «Лицей №29» присущими профсоюзам методами, с установлением совместно работодателем систем поощрения работников лицея;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

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);

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

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК)

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.7 как минимум, 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;

2.3.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль за занятостью и 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;

2.3.11 осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением охраны труда;

2.3.12 участвовать в формировании систем оплаты и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 добиваться роста реальной заработной платы, участвовать в мероприятиях по созданию благоприятных условий для повышения для повышения профессионального уровня работников;

2. 3.14 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

2.4 Обязательства работников:

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по этому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и

инструкции по охране труда;

2.4.3 способствовать повышению результативности образовательного процесса;

2.4.4 беречь имущество работодателя;

2.4.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6 содержать свое рабочее место, оборудование, и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учебных кабинетах, соблюдать установленный порядок хранения ценностей и документов;

2.4.7 вести себя достойно, соблюдать установленные нормы поведения в организации;

2.4.8 работники несут материальную ответственность в пределах месячного заработка (ст. 241 ТК);

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими

работодателю;

- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

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).

2.5 Работодатель имеет право;

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных ТК, 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 и иными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см.п.1.12);

2.6. В соответствии с ТК, 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 профессиональной подготовке, переподготовке и повышению; квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4оказывать 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, предусмотренными стандартами безопасности труда и 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 нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; профессиональную подготовку и переподготов-ку, повышение квалификации, обязанностей (ст. 370 ТК);

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором

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, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда *в* порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором,** заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и **67 ТК).**

Трудовые договоры (форма) для различных категорий работников разрабатываются работодателем и согласовываются с профсоюзным комитетом. (Приложение № 1 к коллективному договору).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, коллективным договором.

Работники организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, включая руководителей организаций и их заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право в той же организации без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, учебную (преподавательскую) работу, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством;

поручаемая работнику дополнительная работа (далее –дополнительная работа) по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, **учебной нагрузки**. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена

дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство);

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3 заместители руководителя вправе на условиях дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности;

3.2.4 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.5 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);

3.2.6 выполнять условия заключённого трудового договора;

3.2.7 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на работу, изменение определенных сторонами условий коллективного договора, временный перевод на другую работу в случае изменений в учебном процессе, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72-

75 ТК);

3.2.8 сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.9 разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации рабочих мест;

3.2.10 представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата

Работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты устройства.

3.2.11 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 пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по Защите Отечества;
- молодые специалисты, повышающие свою квалификацию;

3.2.12 Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем), выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций

структурных подразделений организаций. не освобожденных от основной работы, а также с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после срока их полномочий допускается только с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ч. 4 **ст.** 82 ТК).

3.2.13 При проведении мероприятий по сокращению численности и штата работников, строго руководствоваться ст.ст.178,179,180,373,374,375,376 ТК РФ.

3.2.14 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

3.2.15 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК);

3.2.16 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.17 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном и учебном отпуске, отпуске по беременности и родам (ст. 261 ТК);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего;
- руководителя (его заместителя) выборного коллегиального первичной профсоюзной организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет.

3.3 Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем

действующего законодательства о труде при заключении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при решении вопросов, связанных с заключением, изменением и 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 предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору), утвержденного работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК). и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11 мая 2016 г. N 536 г. Москва "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

4.2. Время в период осенних, весенних, зимних и летних каникул обучающихся, а также периоды отмены занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям **является рабочим** для педагогических и других работников образовательного учреждения.

4.3. Составлять расписание уроков по согласованию с профсоюзным комитетом, соблюдая при этом нормы СаНПиН.

4.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год не позднее, чем за 2 месяца до ухода в отпуск по согласованию с профкомом.

При распределении учебной нагрузки учитываются:

- количество часов по учебному плану (графику), рабочей программе учебного предмета, образовательной программе;
- количество классов (классов-комплектов), групп, кружков, секций;
- сохранение преемственности классов (групп) и объема учебной нагрузки;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;
- обеспеченность организации педагогическими кадрами;

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

4.6. временное или постоянное изменение (увеличение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме,

за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);

4.6.1 об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора;

4.7. Каникулярное время считается рабочим, если не совпадает с отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической, организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного **им** рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только с письменного согласия работника и профсоюзного комитета. Работа за пределами нормальной продолжительности времени допускается только в случаях, регулируемых ст.97 и ст.99 ТК.

4.9. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются в исключительных случаях только с письменного согласия работников, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК).

Раздел 5. Время отдыха

5.1 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами Внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

5.3 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).

Порядок предоставления отпуска устанавливается работодателем по согласованию с профкомом; график отпусков утверждается **не позднее**, чем за 2 недели до окончания календарного года и доводится до сведения всех работников (ст. 123). По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если работодатель не уведомил работника (не позднее, чем за 15 дней) о начале его отпуска, или не выплатил заработную плату до ухода в отпуск (ст. 124)

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

За работу в течение года без больничных - 3 дня

В случае свадьбы самого работника - 3 дня

В случае свадьбы его детей - 3 дня

При рождении ребенка отцу - 3 дня

Похороны, близких родственников (отца, матери, детей, братьев, сестре) - 3 дня.

5.5 Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263).

5.6.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска(ст.124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели (ст 124 ТК).

Работнику, уволенные по инициативе работодателя выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О оплачиваемых отпусках»), по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (**за** исключением увольнения за виновные действия), днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК)

5.7 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляю**тся** работнику по семейным обстоятельствам и уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем(ст.128 ТК). Засчитывать в стаж работы отпуск без сохранения заработной платы, не превышающий 7 календарных дней (ст. 121).

5.7.1 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.

5.7.2 На **основании письменного заявления работника предоставляется** длительный (неоплачиваемый) отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года")

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется и, если есть продолжительность между увольнением и поступлением на работу составляют не более трех месяцев;

- время, когда, работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующим восстановлении на прежней работе;

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания с СУЗа или ВУЗа и днем поступления на педагогическую работу не превысило одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы (приказ Минобрнауки РФ от 31. 05. 2016 года № 644).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных классах. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

При длительном отпуске возможен досрочный выход работника (с предупреждением работодателя за месяц до выхода) и по согласованию сторон.

Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников.

Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

5.8 Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением ст. 113 ТК 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, иных лиц с семейными обстоятельствами;

- ВНОСИТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ представления об устранении законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.9. Оплата отпусков.

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Заработная плата работников лицея (без учета премиальных, стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с отраслевой системой оплаты труда.

6.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2 Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии такого представительного органа) и согласованным с департаментом образования Администрации города Омска (далее - Положение).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3 Месячная начисленная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты, предусмотренные отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4 Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты .

Установить, что размер повышения оплаты труда за работу в ночное время **35** процентов части оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

6.5 Работодатель обязуется:

6.5.1 оплачивать время простоя по вине работодателя, в размере средней

заработной платы работника;

6.5.2 в период отмены в организациях учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (нормы рабочего времени) оплата их труда производится исходя из размера заработной платы, установленного при распределении учебной нагрузки на учебный год;

привлечение работников к выполнению в организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществляется с их согласия, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты;

6.5.3 оплачивать время простоя по вине работника, в размере 1/3 средней оклада, ставки заработной платы;

6.5.4 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха**.** В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

6.5.5 устанавливать размеры окладов, ставок заработной платы выше размеров окладов, установленных в Положении, при наличии соответствующих оснований, указанных в Положении;

6.5.6 производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными условиями труда, предусмотренных в Положении; ст. ст. 92, 117, 147 Трудового кодекса; ст. 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; приказ Государственного комитета народного образования

СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

6.5.7 производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

6.5.8 выплачивать премию с учетом достижения работником показателей эффективности работы, установленными Положением; распределение премиального фонда осуществлять по согласованию с комиссией по распределению фонда, в которую входят на паритетных началах представители работодателя и члены коллектива. Состав комиссии утверждается приказом директора.

6.5.9 производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

6.5.10 заработную плату выплачивать 12 и 27 числа каждого месяца; зарплата за первую половину отработанного месяца производится 27 числа каждого месяца, зарплата за вторую половину отработанного месяца производится 12 числа следующего месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

6.5.11 оплата труда учителей, преподавателей, которым установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

6.5.12 выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, - по классному руководству, относятся к виду компенсационных выплат «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к

подпункту 3 пункта 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года №172-п.

6.5.13 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

6.5.14 извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

6.5.15 производить выплату заработной платы в денежной форме в валюте РФ и перечислять на указанный работником счет (ст.131,136 ТК).

6.6 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).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной сто пятидесятой ключевой ставки Банка России.

6.7 Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста труда работников.

Раздел 7. Охрана труда

7.1 Работодатель строит свою работу на государственной политике в области охраны труда, 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. Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда, обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, безопасности работ во время учебного процесса в помещении учреждения и на пришкольном участке. Оборудует уголок по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда», знакомит с изменениями законодательства в разделе охраны труда.

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Организует обучение членов комиссии труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля за соблюдением законодательства по охране труда (правовая и техническая инспекции труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими полномочий, выполнение представлений органов государственного контроля в установленные законами сроки (ст.212 ТК).

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных **экспертизах** на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может

проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.4 Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или РАБОТОДАТЕЛЮ со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. ЕСЛИ, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.5 Работодатель обязуется (на основе «Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012 г. N 181н):

7.5.1. своевременно обновлять по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

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

7.5.4 организовать, в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем за счет средств, работодателя;

7.5.5 обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами

индивидуальной защиты в соответствии установленными нормативами.

7.5.6 Обеспечить рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного изкомплектов), другими средствами индивидуальной в соответствии с нормативами;

7.5.7 проводить поэтапную специальную оценку условий труда (СОУТ) с участием представителей профсоюзного комитета. Если по результатам СОУТ рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано **условно** аттестованным, работодатель разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 ТК**).**

7.5.8 разрабатывать и устанавливать совместно с комиссией по охране труда дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.5.9 участвовать на паритетных началах совместно с ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, установленных коллективным договором, условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.5.10 Возместить вред, причиненный работнику в результате несчастного случая при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах 10%, превышающих установленные действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет средств работодателя (организации), таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 месячных средних заработков;
- при установлении инвалидности II группы - 8 месячных средних заработков;
- при установлении инвалидности III группы - 5 месячный средний заработок;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4

месяцев - 1 месячный средний заработок;

– полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья.

7.5.11 обеспечить полноправное участие профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев в учреждении (ст. 229 ТК).

7.5.12 создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов комиссии по охране труда, обеспечив их правилами или другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением заработной платы на время обучения и выполнения ими обязанностей (ст. 370 ТК);

7.5.13. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО),
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы (приказ Минтруда России от 16 июня 2014 г. N 375н)

7.6 Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение по охране

труда, здоровья, условиям работы;

7.6.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

7.6.4 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в комиссиях, проводящих комплексные обследования, в их подразделениях по вопросам безопасности и охраны

7.6.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), пострадавшим от несчастного случая на производстве;

7.6.6. ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, путевками в санатории и дома отдыха.

При выявлении нарушении, 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 Государственную инспекцию труда для принятия экстренных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профес-сиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), невыполнении требований по устранению нарушений, в случаях появления непосредственной угрозы жизни и работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда.

Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.7 Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.7.1 соблюдать требования охраны труда, установленные и иными нормативными правовыми актами, а также и инструкциями по охране труда;

7.7.2 правильно применять средства индивидуальной защиты;
проходить обучение безопасным методам и приемам ведения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаев на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.7.3 проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.7.4 извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого отравления;

7.7.6 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. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских исследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время

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

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет.

Раздел 9. Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1 Работодатель обязуется:

9.1.1.обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

9.1.2 осуществлять страхование работников от несчастных на производстве;

9.1.3 обеспечить обязательное медицинское страхование; своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах**,** определяемых законодательством;

9.1.4 вести в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном персонифицированном учете в системе государственного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды, в Фонд социального страхования для оплаты больничных листов (п. 2 ст.3 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ).

9.2 Профсоюзный комитет обязуется;

9.2.2 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.2.3 осуществлять контроль за своевременным поступлением страховых взносов;

9.2.4 содействовать в распределении и приобретении детских путевок в оздоровительные лагеря в период осенних, зимних и летних каникул;

9.2.5 содействовать и помогать в приобретении путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников лицея;

9.2.6 обеспечить деятельность комиссии по социальному СТРАХОВАНИЮ в организации.

9.2.7 активно работать в комиссиях по социальному СТРАХОВАНИЮ, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

9.2.8.контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 10. Культура, спорт, вопросы быта

10.1 Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и культурно-оздоровительной работы с работниками.

10.2 Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на соревнования или смотры-конкурсы.

10.3 Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 11. Защита трудовых прав работников.

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

11.2 Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

11.3. 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, нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

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

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь в составлении обращения в органы государственной инспекции труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 лет. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, **их** правах и гарантиях деятельности»).

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

11.5.1 неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по установления и

изменения условий труда (включая заработную плату);

11.5.2 заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.5.3 в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в организации;

11. 5.4 если примирительные процедуры в соответствии ст. 61 ТК РФ 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)

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

12.1 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.

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

12.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.2.2 содействия их занятости;

12.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

12.2.4 соблюдения законодательства о труде;

12.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.2.6. 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.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О професси-ональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

12.4 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:

12.4.1 соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

12.4.2 не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.3 представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.4 безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации, действующей в учреждении, 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 Коллективным договором предоставлять

профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

12.4.5 производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профоргана;

12.4.6 предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

12.4.7 расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с штатными работниками и 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 с федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 08.12.2010 N 348-ФЗ;

12.4.8 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. 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 колдоговора);

12.6 Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК), работникам, являвшимся

членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).

12.7 Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя председателю профсоюзного комитета 2 часа в неделю,

12.8 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)

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

12.10 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.

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

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного

коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

13.3 Стороны обязуются:

13.3.1 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, подписавших коллективный договор;

13.3.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

13.3.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

13.3.4 Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений договора.

13.4 Лица, виновные в непредоставлении 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).

13.5 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).

13.6 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 (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «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 14. Заключительные положения

14.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

14.2 Он вступает в силу со дня подписания с 13.08. 2018 (ст.43 ТК).

14.3 По истечении срока действия коллективного договора стороны имеют право продлить коллективный договор не более 36 месяцев (ст. 43, 44 ТК РФ). Решение о продлении договора принимается на общем собрании трудового коллектива и оформляется дополнительным соглашением о продлении срока действия коллективного договора. Дополнительное соглашение о продлении коллективного договора также регистрируется в Министерстве труда **и** социального развития**.**

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

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 о продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию.

14.4 При недостижении 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).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

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

14.6 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 обязуется в течение 5 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

Прошито, пронумеровано на 103 (сто три)
листах

Директор
БОУ города Омска «Лицей №29»
_____ Л.А.Заверская

М.П.

Председатель ПК
БОУ города Омска «Лицей №29»
_____ Н.В.Ткаченко

М.П.