

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения-лицея № 2
имени Бориса Анатольевича Слободскова

Коллективный договор

01.01.2015 – 31.12.2017

Подписано сторонами

« 10 » апреля 2015 года

От работодателя:

Директор МБОУ - лицея № 2

Л.М.Аслиян



От работников:

Председатель первичной
организации профсоюза
работников МБОУ-лицея № 2

Л.И.Климанова

Управление экономического развития
администрации города Тулы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Рег. №

303

Дата

22 июня 2015

Жуковский

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора МБОУ - лица № 2 Аслиян Л.М., и работниками, от имени и по поручению которых коллективный договор подписал председатель профсоюзного комитета МБОУ-лица № 2 Климанова Л.И..
- 1.2. Коллективный договор распространяется на всех работников МБОУ - лица № 2, в том числе принятых на определенный срок, независимо от профсоюзного членства.
- 1.3. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором МБОУ-лица № 2 и председателем профсоюзного комитета после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3 лет.
- 1.4. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора в соответствии со статьей 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и статьей 55 ТК РФ.
- 1.5. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателем.
- 1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.8. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на собрании работников один раз в год.
- 1.9. Перечень локальных нормативных актов, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:
 - Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ-лица № 2;
 - Соглашение администрации и профсоюзного комитета МБОУ-лица № 2 по охране труда;
 - Положение «О порядке установления персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам».

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 МБОУ-лица № 2 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также

отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в 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 устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников 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 на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен 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 втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы 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 выполнения другими учителями.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные ТК РФ.

2.10. Работодатель или 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 локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

3. Экономика и управление учреждением

Обязанности Работодателя:

3.1. Доводить до коллектива МБОУ-лицея № 2 годовые объемы финансирования по кварталам и месяцам по фонду оплаты труда.

3.2. При передаче в аренду земли, части здания, оборудования, находящегося в оперативном управлении МБОУ-лицея № 2:

- учитывать мнение профкома;
- не допускать ухудшение условий труда и быта работников.

3.3. Учитывать мнение профкома при использовании полученных и оставшихся в распоряжении организации дополнительных, в т.ч. внебюджетных средств.

4. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель организации.

4.2. Оплата труда работников организации с 01.09.2014 г. осуществляется:

- для руководителей, специалистов, служащих на основе должностных окладов;
- для преподавателей на основе окладов, определяемых путем умножения базовой единицы на тарифные коэффициенты.

4.3. Заработная плата работников организации начисляется в соответствии с Постановлением администрации г.Тулы от 17.06.2014 № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность».

4.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Работники лицея имеют право контролировать расходование средств по платным дополнительным образовательным услугам, оказываемым лицеистам в соответствии с Уставом лицея. Срок выплаты заработной платы за оказание платных дополнительных образовательных услуг устанавливается 27 числа каждого месяца.

4.7. Заработная плата работнику перечисляется на указанный работником лицевой счет в банке.

4.8. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы.

4.9. Работники, уходящие в отпуск, имеют право на получение отпускных денег не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск, имеют право добиваться от вышестоящих органов своевременной оплаты времени отпуска.

4.10. Работники имеют право при направлении в служебную командировку на сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой согласно ст. 167 ТК РФ. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Федеральным законом от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ.

4.11. Фонд доплат и надбавок устанавливается в размере не менее 25 % от фонда заработной платы.

4.12. Работники имеют право на участие в забастовке, добиваться при этом компенсационных выплат для работников, участвующих в забастовке, в размере 100 %

оклада согласно статье 18 Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

- 4.13. Педагогические работники, учащиеся которых достигли высоких результатов на областных и Всероссийских олимпиадах, педагогические работники – участники конкурса «Профессионал года» имеют право на получение поощрения согласно «Положения о порядке установления персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам» (приложение № 1).
- 4.14. Работники имеют право на оплату труда при простое не по вине работников (карантин, отмена занятий при низкой температуре воздуха или для устранения технических неполадок и т.п.) в размере 100 % (согласно статье 157 ТК РФ), если выполняется другая педагогическая работа (оформление методических материалов, кабинетов, беседы с родителями и т.д.), и 2/3 оклада, если не выполняют вышеперечисленных работ.
- 4.15. Педагогические работники за выполнение работ, не свойственных их функциональным обязанностям (ремонт оборудования, дежурство в праздничные дни и т.п.), имеют право на получение денежного вознаграждения на основании «Положения о порядке установления персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам» (приложение № 1) или предоставление отгула.
- 4.16. Работодатель обязуется:
- 4.16.1. Своевременно составлять тарификацию педагогических и других работников МБОУ-лицея № 2, уточнять ее в связи с изменениями системы оплаты труда.
- 4.16.2. Выплачивать заработную плату работникам согласно статье 136 ТК РФ не реже, чем каждые полмесяца с предоставлением работнику расчетного листка.
- 4.16.3. Согласовывать с работником почасовые тарифные ставки в соответствии с квалификационными требованиями, оперативно рассматривать предложения по совершенствованию нормирования оплаты труда. Своевременно ознакомить всех работников лицея с условиями оплаты труда, а также с табелем учета рабочего времени.
- 4.16.4. Возместить материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения Работников возможности трудиться (ст.234 ТК РФ) в случае приостановки работы в порядке предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере 100 % неполученной заработной платы.
- 4.16.5. Конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику согласно ст.140 ТК РФ в размере не ниже 1/300 (статья 236 ТК РФ) действующей в это время и увеличенное на один пункт ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченной в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.16.6. Производить надбавки и доплаты, поощрения работников на основании «Положения о порядке установления персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам» (приложение № 1), рассмотренного на собрании трудового коллектива.

4.16.7. Работникам, уходящим в отпуск, выплачивать отпускные согласно статье 136 ч.9 ТК РФ не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.16.8. Работникам, уходящим на заслуженный отдых, а также юбилярам (50, 55, 60, 65, 70... лет) выплачивать единовременное вознаграждение в соответствии с «Положением о порядке установления персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам»

4.16.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.16.10. Установить надбавку к должностному окладу работникам:

- награжденным знаками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» в размере 10 % (ст.18 п.3 ЗТО «Об образовании) из бюджета Тульской области и 10 % согласно «Положения о порядке установления персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам» (приложение № 1);

- награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта» в размере 10 % согласно «Положения о порядке установления персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам» (приложение № 1);

- награжденным почетным званием «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ» в размере 12 % согласно «Положения о порядке установления персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам» (приложение № 1);

- доплата работникам библиотеки из бюджета Тульской области согласно закону Тульской области «Об образовании» (ст.19 п.7) в размере 50 % должностного оклада.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.
- 5.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.
- 5.3. Работодатель обязуется:
 - 5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
 - 5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
 - 5.3.3. 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).
 - 5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
 - 5.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Законом РФ «Об образовании» (приказ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., ст.49 п.2), Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ МО и Н РФ от 07.04.2014 № 276).

5.3.6. Продлевать срок действия квалификационной категории на основании заявления работника на срок до 1 года в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождении в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в командировке на работе за рубежом;
- в длительном годичном отпуске;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию независимо от ее вида.

5.4. Педагогический коллектив обязуется совершенствовать педагогическое мастерство, высококвалифицированно обучать учащихся.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

6.1. 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.4. Производить увольнение педагогических работников по сокращению штата только в конце учебного года после письменного уведомления и по согласованию с профсоюзным комитетом лица.

6.5. Стороны договорились, что:

6.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261, 374 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года и

менее до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.5.2. Высвобождаемым 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 в МБОУ-лицей № 2 при появлении вакансий.

7. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Продолжительность рабочего времени работников МБОУ-лицей № 2 определяется согласно правилам внутреннего трудового распорядка, учебному расписанию, должностных инструкций работников.

7.2. Работники имеют право подавать свои пожелания по составлению расписания и размеров учебной нагрузки на рассмотрение администрации лицей, если это не нарушает прав учащихся и не противоречит нормам СанПиНа.

7.3. Для работников МБОУ–лицей №2 установить продолжительность рабочей недели не более 40 часов.

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

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

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

7.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

28 календарных дней, денежной компенсацией за счет средств фонда экономии оплаты труда согласно ст. 126 ТК РФ.

7.15. Директор МБОУ – лица № 2 и его заместители имеют право на замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией за счет средств фонда экономии оплаты труда в случае досрочного выхода на работу по причине производственной необходимости согласно ст. 126 ТК РФ.

7.16. Работодатель обязуется:

7.16.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом организации.

7.16.2. Обеспечить педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями.

7.16.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3-5 календарных дней.

7.17. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем, а также в других случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

8. Охрана труда и здоровья.

Стороны договорились, что:

8.1. Работники МБОУ-лица №2 обязуются соблюдать инструкции по охране труда, правила внутреннего распорядка, Устав лица.

8.2. Педагогический коллектив совместно с сотрудниками МБОУ-лица № 2 обязуется следить за сохранностью имущества лица, за санитарным состоянием в учебных классах, в других помещениях здания МБОУ-лица № 2, на прилегающей территории.

8.3. Работники лица имеют право отказаться от дополнительной работы, не оговоренной в его трудовом договоре (должностной инструкции), а также, если не обеспечены условия её выполнения (в том числе санитарно-гигиенические) согласно статье 379 ТК РФ.

- 8.4. Работник имеет право перед уходом в очередной отпуск получить пособие в размере оклада на лечение и оздоровление согласно закону Тульской области «О правовом регулировании деятельности системы образования» при наличии финансирования.
- 8.5. Работодатель обязуется:
- 8.5.1. Обеспечить соблюдение правил по охране труда и технике безопасности работников МБОУ-лица №2 согласно статье 212 ТК РФ и правилам трудового распорядка лица.
 - 8.5.2. Своевременно осуществлять ремонт электрооборудования, освещения, системы отопления на рабочих местах работников МБОУ-лица №2.
 - 8.5.3. Ежегодно организовывать проведение медицинского осмотра работников лица.
 - 8.5.4. Ввести обязательное медицинское страхование работников.
 - 8.5.5. Заключить «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
 - 8.5.6. Проводить в организации аттестацию рабочих мест. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить члена профкома, уполномоченного по охране труда и заместителя директора по безопасности.
 - 8.5.7. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда.
 - 8.5.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда.
 - 8.5.9. Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.
 - 8.5.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.
 - 8.5.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
 - 8.5.12. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки для работников и их детей на лечение и отдых.
 - 8.5.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров и приобретение медицинских книжек.
- 8.6. Профком обязуется:
- 8.6.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
 - 8.6.2. Избрать уполномоченного по охране труда из членов профкома, прошедшего обучение по охране труда.

- 8.6.3. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.
- 8.6.4. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда».

9. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что:

- 9.1. Работники МБОУ-лица № 2 обязуются соблюдать производственную дисциплину, выполнять распоряжения работодателя, не противоречащие законодательству РФ.
- 9.2. Работник имеет право:
- на работу в соответствии со своей квалификацией;
 - на защиту профессиональной чести и достоинства;
 - на бесплатное пользование культурными, оздоровительными, спортивными объектами лица (тренажерный зал, бассейн в период проведения на его базе уроков физкультуры, лыжная база, спортзал, кафе).
- 9.3. Работники лица пользуются всеми правами работников, предусмотренными в Уставе МБОУ-лица № 2 и законодательстве РФ.
- 9.4. Педагоги, замещающие уроки более двух месяцев в одном классе, имеют право на 100 % оплату замещенных уроков.
- 9.5. Дети работников МБОУ-лица № 2 имеют право получать дополнительные образовательные услуги бесплатно.
- 9.6. За работниками, уволенными по инвалидности, находящимися в отпуске в связи с рождением ребенка, сохраняется право очередности на получение путевок на санаторно-курортное лечение в доме отдыха и других лечебных организациях.
- 9.7. Работодатель обязуется:
- информировать работников МБОУ-лица № 2 о всех распоряжениях, приказах, постановлениях вышестоящих органов управления образованием, касающихся вопросов социально-экономического развития организации;
 - делать сообщения на собраниях трудового коллектива по вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности МБОУ - лица № 2 не реже 2 раз в год.
- Оказывать материальную помощь членам трудового коллектива в случае экстренной необходимости, при наличии экономии фонда оплаты труда;
- обеспечивать педагогическим работникам выплату денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию в размере минимальной оплаты труда ежемесячно, при своевременном финансировании из местного бюджета;

- вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам или выделении ссуд на его приобретение (строительство).

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились, что:

- 10.1. Работники имеют право на создание профсоюзной организации.
- 10.2. Работодатель обязуется:
 - 10.2.1. Вводить в состав аттестационной комиссии МБОУ-лица № 2 председателя профкома или члена профсоюзного комитета.
 - 10.2.2. Сотрудничать с профсоюзом по вопросам вовлечения и сохранения в качестве его членов всех желающих работников МБОУ-лица № 2.
 - 10.2.3. Содействовать с профсоюзным комитетом в его деятельности, предоставлять профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов.
 - 10.2.4. Обеспечивать взимание профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работников - членов профсоюза.
 - 10.2.5. Признавать профсоюзный комитет или уполномоченный собранием работников комитет для ведения переговоров по спорным вопросам деятельности МБОУ-лица №2 и заключению коллективного договора.
 - 10.2.6. Предоставлять профсоюзным органам возможность бесплатно пользоваться служебными телефонами, множительной техникой и др. (ст. 377 ТК РФ).
 - 10.2.7. Предоставлять время с сохранением заработной платы членам профкома, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе профсоюзных конференций, других выборных органов (ст. 374 ТК РФ).
 - 10.2.8. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные дни (ст. 113 ТК РФ) работников МБОУ-лица № 2 и порядок оплаты за работу в выходные дни согласно ст. 153 ТК РФ.

10.2.9. Работодатель за счет средств надтарифного фонда организации производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10 % от ставки (ст.374 ТК РФ).

11.Обязательства профсоюзного комитета.

Профком обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам, руководствуясь ст. 370 ТК РФ и законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности».
- 11.2. Принимать участие в распределении фонда заработной платы, фонда для выплаты заработной платы, фонда материального поощрения согласно статье 370 ТК РФ.
- 11.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.4. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное правильное их заполнение после аттестации работников.
- 11.5. Контролировать сроки выплаты заработной платы работникам МБОУ-лицея № 2.
- 11.6. Обращаться к объединению работодателей, в лице управления образования администрации г. Тулы с едиными требованиями по устранению причин задержки финансирования организации и компенсации потерь в соответствии с уровнем инфляции.
- 11.7. Осуществлять защиту работников МБОУ-лицея № 2 в случае индивидуального трудового спора с администрацией МБОУ-лицея № 2.
- 11.8. В случае коллективного трудового спора предпринимать акции в защиту работников в соответствии с законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и условиями трехстороннего соглашения между советом председателей профсоюзов работников образования и главным управлением по Зареченскому территориальному округу.
- 11.9. Участвовать в решении вопросов по выплате единовременного пособия по случаю рождения ребенка и частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.
- 11.10. Совместно с администрацией МБОУ – лицея № 2 выявлять и учитывать лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, приобретать для них путевки в оздоровительные организации.
- 11.11. Осуществлять выплату компенсации из средств профсоюза за приобретенные путевки в санатории, семейные дома отдыха, оздоровительные лагеря для детей работников МБОУ-лицея № 2.

- 11.12. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза из средств профсоюза от 500 рублей до 2000 рублей на лечение, приобретение дорогостоящих лекарств или в случае смерти близких родственников, а также попавших в трудную жизненную ситуацию.
- 11.13. Участвовать в распределении учебной нагрузки на новый учебный год.
- 11.14. Контролировать порядок очередности предоставления отпусков согласно статье 123 ТК РФ.
- 11.15. Участвовать в работе комиссий по социальному страхованию, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.16. Контролировать своевременное представление работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 12.1. Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией лица согласно главам 59, 61 ТК РФ, рассматриваются:
- 1) комиссией по трудовым спорам МБОУ - лица № 2;
 - 2) районными судами.
- 12.2. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений. Рассматривать все возникшие разногласия и конфликты, связанные с выполнением коллективного договора в течение 7 дней..
- 12.3. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:
- профсоюзный комитет: предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы; объявление недоверия и переизбрание, а также меры ответственности, предусмотренные ст. 54 ТК РФ.
 - администрация: невыполнение или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязательств по коллективному договору признается как нарушение трудовой дисциплины и влечет за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 54, 55 ТК РФ.

- лица, представляющие администрацию, виновные в нарушении и невыполнении коллективного договора, привлекаются к ответственности на основании статей 26, 27 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

12.4. При изменении, дополнении или подготовке проекта нового коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет договорились создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор, включает их в проект нового коллективного договора.

12.5. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания действия данного договора.

***Подписать коллективный договор поручено:
Директору МБОУ- лицея № 2***

Л.М.Аслиян

***Председателю первичной
организации профсоюза
работников МБОУ - лицея № 2***

Л. И. Климановой