**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГБОУ СПО «Суражский промышленно-аграрный техникум»»**

**на 2012-2015 годы**

Принят на общем собрании

 трудового коллектива

 Протокол собрания № \_\_\_

 от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2012 г.

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателяДиректор ГБОУ СПО СПАТ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Д. Недосеко | От работников Председатель Совета образовательного учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Г Савостина |

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по труду администрации Суражского района

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель отдела по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

М.П.

**Коллективный договор**

 **государственного бюджетного образовательного учреждения** **среднего профессионального образования**

 **«Суражский промышленно-аграрный техникум»**

**(ГБОУ СПО СПАТ)**

**1. Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и

ра­ботниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отно­шения в ГБОУ СПО «Суражский промышленно-агарный техникум».

1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образо­вательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных соци­ально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преиму­ществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
2. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, яв­ляющиеся членами Совета образовательного учреждения, в лице их представителя – Савостиной Т.Г. (далее - Совет ОУ); работодатель в лице его представителя - директора техникума Недосеко А.Д.
3. Работники, не являющиеся членами Совета ОУ, имеют право уполномо­чить Совет ОУ представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТКРФ).
4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех ра­ботников учреждения.
5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
Совет ОУ обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, со­действовать его реализации.
6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем учрежде­ния.
7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, пре­
образовании) учреждении коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор со­храняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое дей­ствие в течение всего срока проведения ликвидации.
10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вно­сить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в

порядке, установленном ТК РФ.

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

1. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к сни­жению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллектив­ного договора решаются сторонами.
3. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами
(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).
4. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового
права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согла­сованию) Совета ОУ (в коллективном договоре определяется конкретная форма уча­стия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мне­ния), согласование, предварительное согласие и др.):
5. правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);
6. положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (приложение №2);
7. положение по охране труда (приложение №3);
8. соглашение по ОТ (приложение №4);
9. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вред-­ными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение №5);
10. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для
предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение №6);
11. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспече­ние специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение №7);

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непо-­
средственно работниками и через Совет ОУ: учет мнения (по согласованию) Совета ОУ:

* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затра­гивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении пред­ложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора.

**II. Трудовой договор**

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

1. 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. 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.

1. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные 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).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работ­-
никам устанавливается в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, с учётом часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) Совета ОУ. Верхний предел учебной нагрузки на учебный год для педагогических работников не должен превышать 1440 академических часов.

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 преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) Совета ОУ. Эта ра­бота завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для оп­ределения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение явля­ется местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как прави­ло, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.
Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не
может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения коли­чества групп.

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше нормы часов за ставку зара­ботной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

1. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и пере­дается на этот период для выполнения другими преподавателями.
2. Учебная нагрузка на выходные и праздничные неработающие дни не пла­нируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

* с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Срок в течении которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст. 151 ТК РФ, ст. 602 ).
* время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не мене двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях). Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).
* Восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то рабо­тодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учрежде­нии работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. 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 учреждении.

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

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

 3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета ОУ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый кален­дарный год с учетом перспектив развития учреждения.
3. Работодатель обязуется:

3.3.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повы­шение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

1. 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).
2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим рабо­ту с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профес­сионального образования при получении ими образования соответствующего уров­ня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соот­ветствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, пере­подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направле­нию учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, эконо­мии и т.д.). Предоставлять 50% льготу работникам техникума при обучении на базе техникума дополнительным профессиям.

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

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет ОУ 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.

1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 8] ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
2. Увольнение членов Совета ОУ по инициативе работодателя в связи с лик­видацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Совета ОУ (ст.82ТКРФ).
3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты
ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования преду­-
сматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустрой­ству высвобождаемых работников учреждения.
5. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении чис­ленности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

\*лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении 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;

\*не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюз­ных организаций;

\* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. 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 при появлении вакансии.

1. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением
численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников уч­реждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).
2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на опре­-
деленный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением штатов.

**V. Рабочее время**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между заня­тиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

1. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему ус­мотрению.
2. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согла­сия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, пре­дусмотренном сг.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
3. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать
работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инва­лидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

1. Время зимних и летних кани­кул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагоги­ческих и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График ра­боты в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
2. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персо­нал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется еже­-
годно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета ОУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и от­зыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспе­чения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе ра­ботника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
4. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ра­ботникам:

\*занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответ­ствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 5);

\*с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) (приложение №6)

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в
следующих случаях:

* при рождении ребенка в семье - 2 дня;
* в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
* для проводов детей в Армию - 2 дня;
* в случае свадьбы работника (детей работника) *-* 3 дня;
* на похороны близких родственников - 3 дня;
* работающим пенсионерам по старости -3 дня;
* работающим инвалидам - 3 дня;
* не освобожденному председателю организации - 8 дней;
* при отсутствии больничных листов в течение 1 полугодия учебного года - 4 дня

5.13.3. 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 (или) Уставом учреждения.

1. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудо­вого распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).
2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
3. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

**VI. Оплата труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1.    Оплата труда работников лицея осуществляется в соответствии с действующим законодательством, регулирующим систему оплаты труда в бюджетных организациях в сфере образования, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников лицея (приложение 2).

6.2. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата производится в период со 2 по 6 и с 17 по 21 число месяца в соответствии с графиком, установленным казначейством.

Выплата зарплаты производится безналично на счет, открытый работником в любом кредитном учреждении, на основании личного заявления работника.

6.3. Зарплата включает в себя:

-         оплату труда работника в соответствии с Федеральными Законами и иными нормативно-правовыми актами;

-         надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера с учетом финансового положения учреждения

6.4. Работодатель обязуется:

-         при нарушении по вине работодателя (умышленная задержка, не выплата, сокрытие или умысел) установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ;

 -         сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере;

6.5.  Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты зарплаты работникам несет работодатель лицея.

**VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим ра­ботникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в разме­ре 150 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Обеспечить льготу при оказании услуг и при реализации продукции до 30% бывшим работникам учреждения и работникам учреждения

 7.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

 8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

1. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда, в порядке и сроки, установ­ленные с учетом мнения (по согласованию) Совета ОУ, с последующей сертификацией.
2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 7).

1. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ре­-
монт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТКРФ).
2. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
3. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требо­ваний охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производ­стве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности дляего жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требо­ваний по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить - возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
6. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда.
7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Совета ОУ (ст. 212 ТК РФ).
8. Обеспечить соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.
9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на па­ритетной основе должны входить члены Совета ОУ.
10. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате не­счастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
11. Осуществлять совместно с Советом ОУ контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Совета ОУ работ­ников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, упол­номоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за со­стоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав ра­ботников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устране­нию.
13. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и
периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеоче­редных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соот­ветствии с медицинским заключением сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
14. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
18. Совет ОУ обязуется;

\*организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Совета ОУ и других работников учреждения;

\* проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2.  Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.3.  Работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и уполномоченного лица по охране труда в размерах, определенных Положением об оплате труда работников учреждения  (Приложение № 2).

9.4.  Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

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

**Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы,  фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении членов коллектива.

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

10.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**ХI.  Контроль над выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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