

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей № 3»
(МБОУ «Лицей № 3»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем МБОУ «Лицей №3»

и работниками МБОУ «Лицей №3»

по регулированию социально-трудовых отношений

на три года



Город Норильск
Красноярский край
2015

Принят собранием коллектива
работников МБОУ «Лицей № 3»
2 сентября 2015 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение (далее по тексту – МБОУ) «Лицей № 3», в лице директора МБОУ «Лицей № 3» Яковлевой Светланы Владимировны, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 03.09.2013 № 1510-Л, именуемый в дальнейшем «Работодатель»;

– работники МБОУ «Лицей № 3», представленные в лице председателя профсоюзного комитета МБОУ «Лицей № 3» Черевань Нины Ивановны, действующей на основании решения отчетно-выборного профсоюзного собрания от 24 мая 2011 года и общего собрания работников от 02.09.2015, именуемые в дальнейшем «Работники».

Стороны заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Предметом настоящего коллективного договора являются социально-трудовые отношения: условия труда, его оплаты и охраны, социальные гарантии и льготы для Работников МБОУ «Лицей № 3» в качестве обязательных и минимальных, не ограниченных для Работодателя к их расширению и увеличению за счет средств, имеющихся в распоряжении Работодателя.

1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Коллективный договор заключается на срок три года: 2015-2018 г.г.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников МБОУ «Лицей № 3».

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры МБОУ «Лицей № 3», наименования органа управления учреждением, при смене собственника, либо руководителя учреждения.

При реорганизации или смене формы собственности МБОУ «Лицей № 3» любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБОУ «Лицей № 3» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. СООТНОШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ И ДРУГИМИ СОГЛАШЕНИЯМИ

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Межотраслевым территориальным соглашением между Администрацией города Норильска, учреждениями (организациями), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск, территориальным объединением профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск» от 26.12.2013 г.

1.5. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

1.5.1. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор заключается один раз в три года и вступает в силу со дня его подписания.

1.5.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение двух дней после его подписания.

1.5.3. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.5.4. Коллективным договором признается обязанность сторон по обеспечению решения главных задач организации: выполнение производственных заданий, повышение эффективности и качества работы.

1.5.5. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля за производством, обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего организации.

1.5.6. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией.

1.5.7. Работодатель обязан в соответствии с настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1.1. Порядок и условия заключения трудового договора при найме рабочих и служащих регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Межотраслевым территориальным соглашением между Администрацией города Норильска, учреждениями (организациями), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск, и территориальным объединением

профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск», настоящим коллективным договором.

2.1.2. При найме Работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями, оплатой труда, системой, условиями оплаты труда, премирования и размерами вознаграждения, режимом труда и отдыха, с коллективным договором, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, видами и условиями социального страхования, иными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.1.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.1.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели (по соглашению между сторонами – до истечения срока предупреждения об увольнении).

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.1.5. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

2.2.1. Осуществлять массовое высвобождение работников только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).

2.2.2. Представлять на согласование профсоюзному комитету организации не позднее, чем за 2 месяца, информацию о предстоящем высвобождении работников (а в случае массового сокращения работников не позднее, чем за 3 месяца) с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству.

2.2.3. Информировать в срок, не менее чем за 3 месяца, территориальный орган службы занятости о численности и сроках предстоящего высвобождения работников.

2.2.4. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении в срок, не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять указанным работникам, по взаимной договоренности, 4 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

Организовать взаимодействие с территориальным органом службы занятости по непрерывному обеспечению высвобождаемых работников информацией о возможностях трудоустройства.

2.2.5. В случае высвобождения работников или перевода работников на режим неполного рабочего времени осуществлять во взаимодействии с Управлением общего

и дошкольного образования Администрации города Норильска (далее по тексту – УО и ДО), территориальным органом службы занятости меры по обеспечению временной занятости указанных работников путем организации и проведения оплачиваемых общественных работ.

2.2.6. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом, УО и ДО, территориальным органом службы занятости мероприятия по предотвращению (смягчению последствий) высвобождения Работников МБОУ «Лицей № 3».

2.2.7. В случае высвобождения Работников Работодатель в индивидуальном порядке знакомит Работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения.

2.2.8. Работники имеют право обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения в профсоюзный комитет, территориальные органы труда и территориальные органы занятости.

2.3. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ

Работодатель обязуется:

2.3.1. Кроме категорий Работников, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности:

- проработавшим в данном учреждении свыше 10 лет.

2.3.2. Осуществлять выплату выходного пособия при расторжении трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.3. При увольнении в связи с сокращением численности Работников предпенсионного возраста (за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста) обратиться в территориальный орган службы занятости с ходатайством об оформлении их на досрочную пенсию.

2.4. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязан:

2.4.1. Организовать подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и административных Работников МБОУ «Лицей № 3».

Создавать необходимые условия Работникам, проходящим подготовку, переподготовку и повышение квалификации для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4.2. Информировать Работников (не реже одного раза в год) на собрании коллектива о планах развития Работодателя.

Работодатель имеет право:

2.4.3. Выступить с инициативой о внесении дополнений и изменений в условия коллективного договора в соответствии со складывающейся в организации экономической ситуацией.

Работники обязуются:

2.4.4. Пройти опережающее обучение, на которое они направляются Работодателем.

Работники имеют право:

2.4.6. на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

2.5.1. При регулировании рабочего времени в МБОУ «Лицей № 3» стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

2.5.2. Продолжительность рабочей недели для женщин устанавливается не более 36 часов.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.5.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы педагогических Работников установлена в астрономических часах. Перерывы, перемены, предусмотренные между уроками, занятиями считаются рабочим временем учителя, преподавателя, руководителя кружка, воспитателя группы продлённого дня.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов – учителям, педагогам дополнительного образования;

30 часов – воспитателям, инструкторам по физической культуре;

20 часов – учителям-логопедам.

2.5.4. Установить продолжительность рабочего дня для остальных педагогических Работников 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (должностной оклад), для руководящих Работников – 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин.

2.5.5. Учебная нагрузка учителя – это часы преподавательской работы, которые учитель обязан провести в течение учебного года. Работодатель обязан устанавливать учебную нагрузку, педагогическую нагрузку на новый учебный год не позднее, чем за 3 месяца до начала учебного года (до ухода работника в отпуск), с учётом рекомендаций предметных кафедр.

2.5.6. Учебная нагрузка, размер которой превышает или ниже нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, предоставляется Работнику с его письменного согласия.

2.5.7. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на новый учебный год проводить в соответствии с Уставом МБОУ «Лицей № 3» и Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

2.5.8. Работодатель не имеет права в течение учебного года уменьшить педагогическую нагрузку Работника без объективных причин (например, объективные причины – это сокращение количества учебных часов из-за уменьшения числа учащихся или сокращение учебных часов в соответствии с учебным планом).

2.5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических Работников. Работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Оплата за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

2.5.10. Разработать график рабочего времени Работников МБОУ «Лицей № 3» (учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала) с учетом специфики их работы. Ознакомить с этим графиком Работников (под роспись) не позднее, чем за неделю до его введения в действие.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с письменного согласия может быть временно переведён на работу по выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана здания лицея и др.), в пределах установленного им рабочего времени и с сохранением средней заработной платы по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по основной должности.

2.5.11. Привлечение Работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, проводить только с письменного согласия Работников.

2.5.12. График дежурства педагогического персонала во время перерывов между уроками, занятиями составляется на одну четверть и утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. График вывешивается на доске объявлений, педагогические работники знакомятся с графиком дежурства под роспись. К данному виду дежурства могут привлекаться все педагогические работники МБОУ «Лицей № 3».

2.5.13. В исключительных случаях Работодатель может, по согласованию с Работниками, привлечь к дежурству педагогических работников в выходные и праздничные дни с целью обеспечения дисциплины учащихся и порядка во время проведения внеклассных общелицейских мероприятий, а также мероприятий, не относящихся к основной деятельности МБОУ «Лицей № 3».

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

2.5.14. Расписание уроков составляется Работодателем с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

2.5.15. Неполное рабочее время может быть установлено как при приеме на работу, так и впоследствии. Инициатором его установления может выступать как Работник, так и Работодатель.

2.5.16. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

2.5.17. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Лицей № 3».

2.6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.6.1. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профкомом, обязуются до 1 декабря утвердить и довести до сведения под роспись всех работников график ежегодных отпусков на очередной календарный год.

2.6.2. Составлять график отпусков по согласованию с профкомом, согласно заявлениям Работников, в соответствии с производственной необходимостью, и своевременно доводить его до сведения всех Работников МБОУ «Лицей № 3». Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. По письменному заявлению Работника отпуск должен быть перенесен в случае, если Работодатель своевременно не уведомил Работника (не позднее, чем за 15 дней) о времени начала его отпуска или не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

2.6.3. В связи с семейными обстоятельствами и по другим уважительным причинам Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязуется предоставлять Работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель по письменному заявлению обязуется предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы в случае переезда Работника на новое место жительства продолжительностью до 3 календарных дней.

2.6.4. Установить основной ежегодный отпуск для Работников продолжительностью не менее 28 календарных дней.

2.6.5. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

2.6.6. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

а) смерть близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей, брата, сестры) – 3 календарных дня;

б) рождение ребенка - 2 календарных дня.

2.6.7. Работодатель по письменному заявлению обязуется предоставить Работнику часть ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

а) смерть близких родственников – до 14 календарных дней по желанию Работника;

б) рождение ребенка, регистрация брака Работника или его детей – до 3 дней по желанию Работника.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Заработная плата устанавливается Работнику на основании трудового

договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Система оплаты труда Работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 3».

3.2. Система оплаты труда Работников МБОУ «Лицей № 3» включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады, ставки;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов, ставок устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов, ставок не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3.4. Заработная плата Работникам выплачивается не реже двух раз в месяц: 26 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца, 11 числа следующего месяца – заработная плата за вторую половину месяца – в денежной форме в соответствии с графиком выплаты заработной платы в учреждениях (организациях), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск (приложение № 1 к Межотраслевому территориальному соглашению от 26.12.2013).

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.6. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, заработной платы за время отпуска, выплаты расчета при увольнении, Работодатель выплачивает причитающиеся Работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты по день фактического расчета включительно.

3.7. 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.

3.8. Работникам, занятым на работах с вредными, опасными, иными особыми условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, оплата труда производится в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными для работ с нормальными условиями труда.

3.9. Труд Работников, принятых на работу в порядке совместительства и с почасовой оплатой труда, оплачивается пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

3.10. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

3.11. Работодатель, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - окладов, ставок) всех категорий Работников.

Увеличение минимальных окладов, ставок осуществляется посредством применения к окладам, ставкам Работников повышающих коэффициентов в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 3».

3.12. Персональные выплаты Работникам за опыт работы в занимаемой должности выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 3».

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда, исключить случаи получения профессиональных заболеваний, для чего своевременно осуществлять модернизацию производства, внедрять новые технологии, обеспечивающие безопасные условия труда, обеспечить выполнение трудовой деятельности безопасными методами.

4.2. Сформировать фонд охраны труда и выделить на мероприятия по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,2 % суммы затрат на оказание услуг.

4.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников.

4.4. Обеспечить разработку (переработку) действующих инструкций по охране труда по профессиям и видам работ и их применение при ведении работ.

4.5. Организовать в установленные сроки проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских обследований всех работников организации.

4.6. Организовать неукоснительное выполнение требований охраны труда на производстве, контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

4.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда в МБОУ «Лицей № 3» и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

4.8. Создать условия для эффективной работы совместного комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации. Произвести обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда, обучение по специальной программе, предоставление необходимого оплачиваемого времени в течение рабочей недели (2 часов), установление дополнительных социальных гарантий и т.д.

4.9. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями, установленными Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования. Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

5.2. Стороны пришли к соглашению о необходимости ежегодного медицинского обследования Работников.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации и членами их семей.

6.2. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются Работникам только по основному месту работы.

6.3. Работникам и членам их семей оплачивается проезд в отпуск к месту отдыха и обратно в порядке, размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления.

6.4. Работникам и членам их семей компенсируются затраты, связанные с выездом с территории муниципального образования город Норильск к новому месту жительства в порядке, размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления.

7. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет общественным органом, который выполняет функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие коллективного договора.

7.2. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБОУ «Лицей № 3».

7.3. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету право проведения профсоюзных собраний (конференций) в 15 часов в рабочие дни при условии отсутствия нарушения деятельности МБОУ «Лицей № 3».

7.4. Профсоюзный комитет гарантирует членам профсоюза:

- обязательное согласование с профсоюзным комитетом списка увольняемых членов профсоюза;

- единовременную материальную помощь членам профсоюза – работникам МБОУ «Лицей № 3», оказавшимся в трудной жизненной ситуации, из фонда оплаты профсоюзных взносов в размере до 10 тысяч рублей;

- единовременную выплату в связи с личной юбилейной датой, из фонда оплаты профсоюзных взносов в размере до 10 тысяч рублей;

- приобретение новогодних подарков для детей работников, учащихся общеобразовательных учреждений, в возрасте от 15 до 18 лет, из фонда оплаты профсоюзных взносов в размере до 1 тысячи рублей;

- приобретение подарков для выпускников 11 классов – детей работников МБОУ «Лицей № 3» из фонда оплаты профсоюзных взносов в размере до 3 тысяч рублей.

7.5. Профсоюзный комитет осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, правил по охране труда и иных локальных нормативных актов и внутренних документов Работодателя.

Профсоюзный комитет разрешает возникающие конфликтные ситуации путем переговоров и достижения с Работодателем взаимоприемлемых решений, в период действия настоящего коллективного договора не организует забастовки по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их решения.

7.6. Работодатель обеспечивает включение представителей профсоюзного комитета в состав выборных органов МБОУ «Лицей № 3» и комиссию по реорганизации или ликвидации и заблаговременно ставит в известность профсоюзный комитет обо всех готовящихся организационных изменениях в деятельности МБОУ «Лицей № 3», а также проектах текущих планов и развития, результатах финансовой деятельности МБОУ «Лицей № 3».

7.7. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету возможность пользоваться телефонами, оргтехникой и др. (ст.377 ТК РФ), выделяет место для размещения стендов для объявлений, помещения для проведения собраний (конференций) Работников; помещение для организации культурно-массовых, спортивных и других мероприятий среди Работников и членов их семей.

7.8. Локальные нормативные акты Работодателя по вопросам занятости, условиям и оплате труда, социально-трудовым вопросам разрабатываются и вводятся в действие с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.9. Работодатель, согласно личным заявлениям Работников, бесплатно перечисляет платежным поручением на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы Работников не реже одного раза в месяц при сдаче документов в банковское учреждение на получение денег на заработную плату. Одновременно он направляет в профсоюзный комитет список Работников, из заработка которых были удержаны взносы.

7.10. Работодатель рассматривает письменные представления профсоюзного комитета об устранении любых нарушений трудового законодательства Российской Федерации, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов МБОУ «Лицей № 3» и в течение семи календарных дней после получения письменного представления. Работодатель информирует о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами, подписавшими его.

Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) Работников. С отчетом выступают первые уполномоченные лица обеих Сторон, подписавшие коллективный договор.

8.2. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки Работодатель и Работники создают совместную комиссию на паритетной основе.

8.3. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с ФЗ от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», приказом № 645 от 12.12.2007 «Об утверждении Норм пожарной безопасности "Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства РФ № 390 от 25.04.2012 «О противопожарном режиме», Правилами пожарной безопасности для общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, школ-интернатов, детских домов, дошкольных, внешкольных и других учебно-воспитательных учреждений ППБ-101-89:

9.1. Работодатель имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в МБОУ «Лицей №3»;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

9.2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях необходимые силы и средства;

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

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

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

- содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

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

9.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний Правил пожарной безопасности Работников организаций, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в МБОУ «Лицей № 3» в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор в 7-дневный срок со дня его подписания предоставляется Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

10.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Законом Красноярского края «О социальном партнерстве».

Договаривающиеся стороны:

Работодатель
в лице директора МБОУ «Лицей № 3» _____ С.В. Яковлева
« ____ » _____ 2015 г.

Работники
в лице председателя профсоюзного комитета _____ Н.И. Черевань
« ____ » _____ 2015 г.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 14
(четыренадцать) листов.

Директор МБОУ «Лицей № 3» _____ С.В. Яковлева

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «Лицей № 3» _____ Н.И. Червань

