

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Петрозаводского городского округа «Академический лицей»
(МОУ «Академический лицей»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 –2024 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«28.06.2021»
Протокол № 26

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда
и занятости Республики Карелия

Регистрационной № 146/2021 » 17.06 2021 г.

Главный специалист отдела ТД и ТЗТ Шац С.Ю. Шеннико
(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:

Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Академический лицей»
(МОУ «Академический лицей»)



Е.В.Чебогарёва

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Академический лицей»
(МОУ «Академический лицей»)



Е.С.Стрельчук

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Академический лицей».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Академический лицей» (далее-лицей или Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями регионального и муниципального уровней.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Стрельчук Елены Сергеевны (далее - профком);
- администрация МОУ «Академический лицей» в лице директора Чеботаревой Елены Вячеславовны (далее-работодатель).

1.4. Настоящий коллективный договор заключается на срок три года и распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора после его подписания сторонами должен быть доведен работодателем до сведения работников. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ).

1.7. В течение срока действия коллективного договора (далее договор) ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются сторонами в ходе дальнейших коллективных переговоров и в соответствии с ТК РФ (ч.3 ст.40 ТК РФ)

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Работодатель принимает локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работников лицея, по согласованию с профкомом (представительным органом трудового коллектива) (ст.8 ТК РФ), а именно:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате, стимулировании и премировании труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о Комиссии по трудовым спорам;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (защитные очки и экраны), а также моющими и обеззараживающими средствами;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) инструкции по охране труда;
- 8) должностные инструкции всех работников ОУ;
- 9) другие локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работников лицея.

II. Гарантии профсоюзной деятельности.

2.1. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством согласования в соответствии со ст.8 ТК РФ:

- согласование, представляет собой принятие решения работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников Учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

2.2. Кроме указанных в п.1.1. локальных нормативных актов по согласованию с Профкомом производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

✓ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

✓ нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.3. Члены Профкома лица освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

2.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

III. Трудовой договор

3.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном Учреждении.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в лицее, другой - у работника.

3.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 ТК РФ.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором, и должны быть согласованы с Профкомом Учреждения.

3.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 44 ТК РФ.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Педагогическая нагрузка вновь принятого преподавателя определяется при заключении с ним трудового договора

3.7. Порядок (оформления) изменения или увеличения педагогической нагрузки работнику производится в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда. То есть изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных производственной необходимостью, независимой от воли сторон.

3.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников с учетом нужд Лицея;

- повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года, в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—175 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием);

- 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 педагогическим работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять работника и профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

5.3. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- семейные лица, имеющие иждивенцев,

- лица, имеющие нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника,

- лица, имеющие заработную плату как единственный источник доходов (ФЗ№90 от 30.06.2006.),

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,

- не освобожденные члены первичной профсоюзной организации,

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до трех лет,

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

5.3.2. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

5.3.3. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение совместителей;

- введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб.

5.3.4. Сокращение численности или штата работников может осуществлять только при предварительном (не менее чем за два месяца) уведомлении работника, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов.

5.4.5. Выплачивать работнику компенсационные выплаты в соответствии со ст.ст. 178, 318 ТК РФ.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом лица.

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

5.1.3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).

5.1.4. Для педагогических работников Лицея устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

5.1.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, с соблюдением санитарно-гигиенических норм. При нормальной (1 ставка) нагрузке педагогического работника в расписании уроков на один день должно быть не менее 3, но не более 5 часов учебной нагрузки и перерыв между уроками учителя более 2 часов без согласия учителя. Не допускается более 5 часов учебной нагрузки в день за исключением экстренной производственной необходимости.

5.1.5. По желанию педагогического работника в расписании может быть предусмотрен один день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке не более 24 часов в неделю и шестидневной рабочей неделе.

5.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Лицея (заседания педагогического совета, семинары родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Лицея с учётом индивидуальных планов педагогических работников и по согласованию с Профкомом.

5.1.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени и только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой (ст.60.2 ТК РФ).

5. 2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- совместителю, если на работе по совместительству продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего (15 календарных дней) и среднего профессионального образования (10 календарных дней);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1-го сентября 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию до 5 календарных дней;
- членам профсоюзной организации до 3 календарных дней,
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления определяются Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска.

5.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

5.4. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах, приравненной к районам Крайнего Севера 16 календарных дней.

5.5. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах, приравненной к районам Крайнего Севера 16 календарных дней.

5.6. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом за две недели до наступления календарного года и не менее. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. Работодатель создает условия для деятельности профсоюзного комитета в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»: разрешает безвозмездно пользоваться помещениями, перечисляет взносы на счет профсоюзной организации.

5.7.1. Работодатель предоставляет возможность председателю ПК два раза в год в течение 2-3 дней пройти обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с обеспечением замены при сохранении среднего заработка.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.2. Оплата труда каждого работника Лицея зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

6.1.3. Оплата труда работников Лицея осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МОУ «Академический лицей», трудового договора работника и настоящего Договора.

6.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число (первая часть - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем). Накануне выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок, оформленный в соответствии со ст.136 ТК РФ.

6.1.5. Заработная плата работникам устанавливается за выполнение должностных обязанностей в соответствии с системой оплаты труда установленной для муниципальных учреждений г. Петрозаводска и не противоречащей трудовому законодательству.

6.2. 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 (ст.142 ТК РФ).

6.3. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6.4. Работодатель принимает меры доведения заработной платы низкооплачиваемой категории Работников. Данной категории работников производится выплата компенсационного характера (доплата до величины минимального размера оплаты труда либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

6.5. Профком Учреждения защищает право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда.

6.6. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, по согласованию Профкомом и закреплено в настоящем Договоре.

6.7. Работодатель обязуется сохранять заработную плату в полном размере за работниками, приостановившими работу, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения пунктов настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Лицея.

6.9. Время простоя по независящим от работодателя и работников Лицея причинам оплачивается из расчета 100% тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

6.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

6.11. Введение, замена, пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию профкомом не чаще, чем один раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.12. Работникам на основании письменного заявления по приказу работодателя может быть оказана материальная помощь в случаях:

- при рождении ребенка – 1000 рублей;
- юбилей работника (50; 55; 60 и далее) – 3000 рублей;
- бракосочетание работника и его члена семьи – 3000 рублей;
- смерти близкого родственника работника – 3000 рублей.

Размер материальной помощи устанавливается работодателем по согласованию с профкомом и зависит от средств фонда на эти цели.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом, уполномоченным распоряжаться специализированным жилым фондом, предназначенным для работников образовательных организаций, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Организует в учреждении место для общественного питания (столовая).

7.3. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 N 27-ФЗ (ред. от 24.02.2021) "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного 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.

7.4. Из фонда оплаты труда лицаа работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом директора Лицея. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается на основании письменного заявления работника Лицея.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.2. Выделять ежегодно средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 % суммы затрат на проведение работ.

8.3. Заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4. Организовывать внеплановое обучение работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций для общего ознакомления всех работников Лицея в доступном месте (учительской, облачных хранилищах, сетевых ресурсах), журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. 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.

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

8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.11. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.12. Обеспечить оплату для прохождения ежегодных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. Один раз в полгода информировать трудовой коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Содействовать организации физкультурно-оздоровительных, культурных мероприятий для членов профсоюза.

8.2.2. Права профсоюзов в области социального страхования и охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников регулируются соответствующими федеральными законами, а также законами Республики Карелия.

8.3. Работник обязуется:

8.3.1. Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

8.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;

8.3.3. Способствовать повышению эффективности педагогической деятельности, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

8.3.4. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

8.3.5. Способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

8.4. Работники имеют право:

При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, работников не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, на освобождение от работы на один рабочий день один

раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

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 перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.3. 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.

9.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других, в совет Лицея.

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1.1 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;

10.1.2. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры;

10.1.3 осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10.1.4. защищать права и интересы всех работников Учреждения, независимо от членства в профсоюзной организации в вопросах правильности выплаты заработной платы, выплат из фонда стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, в оформлении, ведении и хранении документов (личного дела, трудовой книжки) в индивидуальном порядке, правильности присвоения квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

10.1.5. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в индивидуальном порядке в комиссии по трудовым спорам и суде и работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы;

10.1.6. защищать права и интересы в вопросах своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты;

10.1.7. участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

10.1.8. содействовать развитию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе в образовательном учреждении;

10.2. Из денежных средств Профкома может быть оказана материальная помощь членам профсоюза, при наличии денежных средств.

Материальная помощь осуществляется по личному письменному заявлению в профком Лицея с указанием причины:

- погребение члена семьи работника – 500 рублей,
- юбилей работника -1000 рублей (от 50 лет);
- рождение ребенка в семье работника- 1000 рублей;
- бракосочетание – 1000 рублей;
- материальная помощь по длительному больничному (более 14 дней) -500р.;
- детям членов профсоюза (выпускникам 11-го класса и первоклассникам) – 500р.

XI. Работа с молодежью

11.1. В целях усиления социальной защищённости молодых работников Работодатель обязуется:

11.2.1. Создать совместно с Профкомом комиссию по работе с молодёжью в Учреждении и содействовать ее деятельности.

11.2.2. Создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации, развивать наставничество, мастер-классы молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет).

11.2.3. Содействовать организации в Учреждении активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль исполнения обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия.

11.2. Совместно (работодатель и профсоюзный комитет) разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании трудового коллектива.

11.3. Работодатель и профсоюзный комитет 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.

ХII. Заключительные положения

12.1. Действия коллективного договора распространяется на всех работников трудового коллектива Лицея.

12.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

12.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ для его заключения

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора до подписания его Сторонами должен быть доведен до сведения работников.

12.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинаются за 6 месяцев до окончания срока действующего Коллективного договора.

12.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.

12.7. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

12.8. Каждый экземпляр Договора прошит, пронумерован, подписан уполномоченными лицами и скреплен круглыми печатями.

Прошито, пронумеровано и

скреплено печатью 13

(тринацетина) ЛИСТОВ

Должность Викторича Честн

Подпись Виктор Честн

д. 178 от 06 20 21 г.

