

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Лицея № 36
Автозаводского района г. Нижнего Новгорода
на 2012-2015 год

От работодателя:

Директор МАОУ Лицей № 36

(подпись ФИО)

От работников:

председатель профкома
МАОУ Лицей № 36

(подпись ФИО)

М.П.

М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № ____ от «__» _____ 200__ г.

Руководитель органа по труду _____

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МАОУ Лицей № 36.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТКРФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профинтересов работников лицея.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее колдоговора) являются: Работники лицея, члены профсоюза, в лице их представителя-профкома. Работодатель, в лице его представителя - директора Авербуха Л.С.

1.4. Работники, не члены профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.31ТКРФ).

1.3. Действие настоящего колдоговора распространяется на всех работников Лицея.

1.6. Стороны договорились, что текст колдоговора должен быть доведён до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Настоящий договор вступает в силу через 14 дней после момента его подписания сторонами.

1.7. Колдоговор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Лицея. При реорганизации Лицея колдоговор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности или ликвидации Лицея колдоговор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. В течение срока действия колдоговора стороны вправе вносить в него изменения в порядке, установленном ТКРФ. Все спорные вопросы по реализации колдоговора решаются сторонами.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома.

1). **Правила внутреннего трудового распорядка.**

2). **Соглашение по охране труда**

3). **Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой и др. СИЗ.**

4). **Положение о материальном стимулировании работников.**

II. Трудовой договор

2.1. Содержание, порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора определяются в соответствии с ТКРФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом Лицея и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим колдоговором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст.59ТКРФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре обговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57ТКРФ.

2.5. Объём учебной нагрузки педагогами в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из уровня квалификации, количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Лицее с учётом мнения профкома. Объём учебной нагрузки педагога может быть изменён сторонами с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Лицея. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогов до ухода в

очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых Лицей является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же Лицее, а также педработникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Лицей является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.10. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Лицея, возможны только:

1) **по взаимному согласию сторон;**

2) **по инициативе работодателя в случаях:**

- **уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);**

- **временного увеличения объёма нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1 месяца в течение календарного года);**

- **восстановление на работе учителя, ранее выполнявшую эту учебную нагрузку;**

- **возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им трёх лет, или по окончании этого отпуска.**

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями условий труда (числа классов-комплектов, или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74КРФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён директором в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74ТКРФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Лицее работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Директор или его полномочный представитель при заключении трудового договора с работником знакомят его под роспись с настоящим колдоговором, Уставом лицея, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными

актами, действующими в Лицее.

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

Ш. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость и форму профессиональной подготовки и переподготовки кадров для Лицея на календарный год с учетом перспектив развития Лицея и мотивированного мнения профкома.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В случае направления работника Лицея для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату в Лицее.

3.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования впервые в соответствии со ст.173-176ТКРФ.

3.2.3. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. Способствовать и стимулировать повышение профессионального уровня учителя.

3.3.2. Содействовать проведению и организации аттестации работников Лицея.

3.3.3. Содействовать проведению лицензирования, аттестации Лицея, в том числе привлекая работников к добровольной помощи при организации необходимых мероприятий.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Директор обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении 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 (ст.82ТКРФ). 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.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Лицея и сокращением численности или штата (п.1,2ст.81ТКРФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82ТКРФ)

4.3. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педработником устанавливаются ст.336ТКРФ.

4.4. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата помимо лиц, указанных в ст.179ТКРФ, имеют также:

- лица, имеющие более высокую квалификацию;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- члены профкома;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180ТКРФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению в то, что:

5.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Лицея (ст.91ТКРФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым директором, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Лицея.

5.2.Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- Для обслуживающего персонала не более 40 часов в неделю.
- Для педработников - сокращенная - не более 36 (при урочной нагрузке 18 часов) часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333ТКРФ)

Конкретная продолжительность рабочего времени педработников устанавливается с учетом объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Для работников Лицея устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При наличии возможности, учителю может предусматриваться свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Расписание уроков составляется с учетом производственной необходимости и рационального использования рабочего времени.

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

5.5. Привлечение работников Лицея к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113ТКРФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или предоставлением отгулов в неучебное время (ст.153ТКРФ).

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99ТКРФ, директор может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учётом ограничений, предусмотренных для работников в возрасте до 18лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.

5.7. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Лицея. В эти периоды педработники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. Для работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.8. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения профкома. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125ТКРФ.

При наличии финансовых возможностей, а также производственной необходимостью, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126ТКРФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам краткосрочный отпуск (с сохранением заработной платы) в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства-1 день;
- в случае свадьбы самого работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников (матери, отца, детей, мужа, жены) - 3 дня.

5.10.2. Предоставлять работникам краткосрочный отпуск (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- для провода детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы детей - 2 дня
- по экстренным семейным обстоятельствам -2 дня;

5.11. Профком обязуется:

5.11.1. Способствовать работодателю в обеспечении необходимого:

- дежурства сотрудников в нерабочие, праздничные дни;
- распределения графика отпусков с учетом производственной необходимости

5.11.2. Способствовать работодателю в оказании необходимой:

- помощи работникам при тяжелых семейных ситуациях и замене учителя
- помощи в эстетическом оформлении, создании необходимых санитарно- гигиенических условий для работы и отдыха сотрудников.

5.12 Время перерыва для питания, график дежурств педагогических работников по Лицею, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13 Дежурство педработников по Лицею утверждается директором по согласованию с профкомом.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. оплата труда работников Лицея осуществляется на основе локального нормативного акта Лицея в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссией по регулированию социальных отношений;

6.2. определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с учетом их дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы;

6.3. при непроведении учебных часов (невыполнении должностных обязанностей) не по вине учителя, а по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время, но не ниже средней заработной платы за тот же период времени;

при непроведении учебных часов (невыполнении должностных обязанностей) по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки ст.155ТКРФ;

6.4.заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.2. выплачивает пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Размеры пособий и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом (ст.183 ТКРФ).

7.3. Организует в Лицее общественное питание (столовую) для приёма пищи.

VIII. Охрана труда, здоровья, социальная защита

8. Стороны пришли к соглашению в то, что:

8.1. Они совместными усилиями улучшают материальную базу и оформление Лицея.

8.2. Дети учителей, работников Лицея, пользуются преимущественным правом поступления и обучения в Лицее.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечить право работников Лицея на здоровые и безопасные условия труда, внедрение средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3.2. Провести в Лицее аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Лицея обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Лицея по охране труда.

8.3.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

8.3.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей в пределах имеющихся средств.

8.3.6. Обеспечивать обязательное соцстрахование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.3.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по ОТ, предоставить работнику другую работу.

8.3.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст.212ТКРФ).

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

8.3.11. Создать в Лицее комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.4. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Лицея;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Лицея
- способствовать (в том числе привлекая на добровольной основе работников) созданию необходимых условий и проведению работ по ОТ, выявлению и устранению причин нарушения ТБ.

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 отноше-

нии любого работника в связи с его профсоюзной деятельностью.

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим колдоговором.

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

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

9.7. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

10.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

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

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по соцстрахованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.7. Участвовать в работе комиссий Лицея по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Лицее.

XI. Контроль за выполнением колдоговора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Директор 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 колдоговора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению колдоговора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в течение 15 рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин

конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует с 1 января 2012 до 31 декабря 2015года.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 4 месяца до окончания срока действия данного договора.