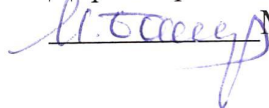


Коллективный договор
Муниципального автономного общеобразовательного учреж-
дения «Экспериментальный лицей
«Научно-образовательный комплекс»

Принят на общем собрании коллектива
« 15 » 01 2014г.

Представитель работодателя

Директор

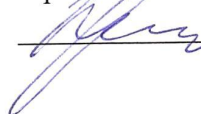


М.М. Батурбаев



Представитель трудового коллектива

Председатель профсоюзного комитета



О.А. Шульгин

г. Усть-Илимск,

2014 год

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее соглашение между МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс»», в дальнейшем «Работодатель», и профсоюзной организацией МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс»», в дальнейшем Профсоюзная организация, заключено на основе взаимного стремления сторон к социальному партнерству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений и .

2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс» и председателем профсоюзной организации МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс» и действует до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новой редакции договора.

3. Настоящий коллективный договор составлен в соответствии с действующим законодательством и является обязательными для исполнения обеими сторонами.

4. Перечисленные ниже приложения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью и имеют равную с ним юридическую силу.

4.1. Оплата труда.

4.2. Гарантии содействия занятости, переобучения и повышения квалификации работников.

4.3. Рабочее время и время отдыха.

4.4. Улучшение условий и охраны труда работников.

4.5. Социальные гарантии, льготы и компенсации работникам.

4.6. Оздоровление, отдых работников и членов их семей.

4.7. Контроль за выполнением коллективного договора.

4.8. Порядок внесения изменений и дополнений.

4.9. Ответственность сторон.

4.10. Обеспечение деятельности представителя работников – профсоюзной организации.

5. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие во случаях изменения устава, структуры, наименования учреждения и расторжения контракта с директором.

6. При реорганизации, ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации или проведения процедуры ликвидации.

7. Изменения и дополнения настоящего договора, в период срока его действия, производятся по взаимному согласию сторон и в порядке, определенном Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях".

8. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется обеими сторонами: администрацией МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс» и профсоюзной организацией МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс».

9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10. Стороны коллективного договора несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11. В случае невыполнения обязательств по коллективному договору конфликты разрешаются в порядке, предусмотренном Законом РФ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)".

1. ОПЛАТА ТРУДА

1.1. Заработная плате работников учреждения начисляется по новой системе оплаты труда с использованием модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений в соответствии с «Положением об оплате труда и стимулировании работников МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс».

1.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, установленной валюты Российской Федерации – рублях.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

1.3.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.3.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.3.3. положения об оплате труда работников учреждения;

1.3.4. государственных гарантий по оплате труда;
1.3.5. перечня видов выплат компенсационного характера;
1.3.6. перечня видов выплат стимулирующего характера;
1.3.7. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.5. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (за вычетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) состоит из тарифной и стимулирующей частей:

1) Тарифная часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы всем категориям персонала учреждения и составляет от 70 до 80 процентов в фонде оплаты труда общеобразовательного учреждения. Тарифный фонд оплаты труда включает в себя выплаты по установленным окладам (ставкам), а также выплаты компенсационного характера, виды и размеры которых устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников общеобразовательного учреждения;

2) Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда и составляет от 20 до 30 процентов в фонде оплаты труда общеобразовательного учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется на всех работников учреждения в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс».

1.5. Должностной оклад работника образовательного учреждения включает минимальный размер оклада, увеличиваемый в соответствии с повышающими коэффициентами по соответствующим профессиональным группам.

1.6. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным группам (далее – повышающий коэффициент) может устанавливаться конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание образовательного учреждения и содержащихся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Размер повышающих коэффициентов применительно к должностям работников могут изменяться в зависимости от имеющихся объемов бюджетного финансирования.

1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками образовательного учреждения без привязки к конкретной должности, по решению руководителя образовательного учреждения возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

1.10. В учреждении могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, работе в ночное время в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.11. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере от тарифной ставки за фактически отработанные часы, за последующие часы - не менее чем в двойном размере от тарифной ставки за фактически отработанные часы. По желанию работника сверх-

урочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в каникулярное время, в объеме времени, отработанного сверхурочно.

1.13. Работа в выходные или праздничные дни оплачивается не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы), если работа в выходные или праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в каникулярное время. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.14. При назначении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения в целом учитываются:

- качество и результаты труда на протяжении соответствующего периода времени;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и др.

1.15. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат определяется «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс».

1.16. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения, в соответствии с решением Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда» МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс».

1.17. В отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера и заведующего библиотекой решение о назначении стимулирующих выплат принимается руководителем непосредственно

1.18. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и максимальными размерами не ограничиваются.

1.19. Назначение стимулирующих выплат осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, с учетом рекомендации Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда» МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс».

1.20. Стимулирующие выплаты могут быть отменены (уменьшены) руководителем учреждения. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины. Основанием для отмены или снижения стимулирующих выплат могут быть:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- самовольное изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;
- нарушение педагогической и служебной этики;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях;
- наличие ошибок в ведении документации.

1.21. Из фонда оплаты труда работникам МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами данного учреждения. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс» на основании письменного заявления работника.

1.22. На заработную плату (тарифная ставка (должностной оклад), доплаты, надбавки, оплату за сверхурочную работу, работу в выходные или нерабочие праздничные дни и другие виды выплат) работника начисляются:

- районный коэффициент в размере 60% заработной платы,
- северные надбавки в размере от 0% до 50% заработной платы.

1.23. Квалификационные категории педагогическим и руководящим работникам после истечения срока их действия продлеваются на основании заявления работников, но не более чем на один год в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года (п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»);
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида.

1.24. За работная плата выплачивается работникам через банк не реже чем каждые полмесяца, а именно два раза в месяц, не позднее 30 числа следующего за отработанным месяцем.

1.25. В случае задержки выплаты заработной платы сроком более, чем на 15 дней, работник имеет право, известив в письменном виде работодателя, приостановить работу и не находиться на рабочем месте на период с момента извещения работодателя до выплаты задержанной суммы.

1.26. Работнику ежемесячно выдается расчетный лист о начисленной заработной плате. Срок выдачи расчетных листов до 10 числа следующего за расчетным месяцем.

1.27. Ежегодно в сентябре месяце работодатель производит тарификацию работников сроком на один учебный год. В течение учебного года перетарификация (изменение тарификации) работников производится в следующих случаях:

- изменения размера оплаты труда, в т.ч. в связи с изменением тарифных ставок, стажа работы, получением соответствующего уровня образования и т.д.;
- изменения объема или характера выполняемых работ (педагогической нагрузки, перевод на другую должность, перемещение и других случаях);
- изменения (установления, снятия, изменения размера) доплат, надбавок и других выплат;
- по согласованию сторон трудового договора.

1.28. Перетарификация производится с даты возникших изменений. Если работник во время изменений, являющихся основанием для его перетарификации, находился в отпуске, то перетарификация производится после окончания отпуска с первого дня работы. При замене учителя, находящегося на больничном листе более 2-х месяцев подряд, перетарификация производится со дня начала замещения.

1.29. Учебная нагрузка на следующий учебный год распределяется до 31 мая текущего учебного года, исходя из количества часов по учебным планам, обеспеченности педагогическими кадрами и других необходимых условий (сохранение преемственности классов, учёт итогов контроля и др.). Данное распределение педагогической нагрузки является предварительным. Первоначально распределение учебной нагрузки осуществляется на заседаниях предметно-цикловых кафедр, затем – на педагогическом совете. С предварительной учебной нагрузкой работодатель знакомит педагогических работников не менее, чем за два месяца до начала очередного учебного года, под роспись.

1.30. Порядок установления доплат и надбавок в пределах утвержденного фонда оплаты труда отслеживают члены тарификационной комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профкома).

1.31. Время работы во время каникул, отмены занятий по климатическим условиям, карантина итд. оплата труда работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, в пределах учебной нагрузки.

2. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель проводить перспективный анализ кадрового обеспечения Научно-образовательного комплекса, с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, формирует банк данных по вакансиям педагогических кадров, принимает меры по недопущению необоснованного сокращения работников.

2.2. По соглашению сторон, на основании письменного заявления работника, работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением:

- получающим образование соответствующего уровня второй раз при условии, если получаемая специальность соответствует профилю работы;
- получающим образование соответствующего уровня в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации при условии, если получаемая специальность соответствует профилю работы.

2.3. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон и не должна превышать продолжительности отпусков, предоставляемых работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. В случае принятия решения о ликвидации, сокращении штата и увольнении Работников по соответствующему основанию, Работодатель осуществляет следующие действия:

а) Работодателем издается приказ о сокращении штатов или ликвидации Учреждения.

б) Работодатель в письменной форме ставит профсоюзную организацию МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс» в известность о предстоящих сокращениях, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если сокращения будут носить массовый характер – за три месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Началом проведения мероприятий считается начало расторжения трудовых договоров с Работниками, то есть Работодатель уведомляет профсоюз одновременно с предупреждением работников, а если предстоят массовые увольнения, то за месяц до уведомления Работников.

в) В соответствии с требованиями ч. 2 ст. 180 ТК РФ Работодатель предупреждает работников о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников письменно, лично под роспись не менее чем за два месяца до предстоящего увольнения.

г) При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому Работнику, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ), а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

д) При увольнении Работника по соглашению сторон (ст. 78 Трудового кодекса) по договоренности с Работодателем выплачивается единовременная компенсация в размере до шестимесячной средней заработной платы Работника.

е) При сокращении численности или штата преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются категории предусмотренные ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Администрация МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс» устанавливает очередность и сроки прохождения курсовой подготовки и оказывает содействие работникам в организации их самообразования.

2.6. Администрация МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс» создает условия для участия в работе предметных ГМО.

2.7. По согласованию с Управлением образования города администрация МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс» направляет на целевые курсы, финансируемые из средств местного бюджета.

2.8. 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. Размеры возмещения расходов устанавливаются в соответствии размерами, определенными постановлением Правительства Российской Федерации для работников организаций, финансируемых за счет средств местного бюджета.

2.9. Порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками:

- если во время командировки предполагается работа в выходные или праздничные нерабочие дни, работодатель привлекает работника к работе в эти дни с соответствующей оплатой труда или предоставлением дней отдыха (отгулов);
- если время дороги в командировку или обратно совпадает с выходными или праздничными нерабочими днями, то работодатель представляет работнику соответствующее количество дней отдыха (отгулов);
- по окончании командировки работник в течение трех рабочих дней с даты окончания командировки заполняет и сдает в бухгалтерию МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс»: авансовый отчет с подтверждающими расходы документами; заполненное командировочное удостоверение с отметками о прибытии и выбытии.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени работников Научно-образовательного комплекса регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Научно-образовательного комплекса.

3.2. За нормируемую часть рабочего времени считается норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная действующим законодательством.

3.3. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, а для мужчин – 40-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для определенных должностей в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. В Научно-образовательном комплексе устанавливается следующий режимы рабочего времени:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье для следующих категорий работников: директор, заместители директора (кроме заместителя директора по финансово-хозяйственной работе), педагогические работники, работающие в режиме погружения, педагоги эстетико-соматического цикла, методисты, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, учитель-логопед, заведующий хозяйством, лаборант (1 ставка), вахтеры, гардеробщики, уборщики служебных помещений;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) устанавливается для следующих категорий работников: заместитель директора по финансово-хозяйственной работе, заведующая библиотекой, библиотекарь, главный бухгалтер, ведущий экономист, специалист по кадрам, инженер-программист, электроник, лаборанты, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель, дворник, оператор копировальных и множительных машин;
- гибкий режим рабочего времени по сменам в соответствии с графиком сменности - для сторожей-вахтеров. При этом заработная плата начисляется из расчета шестидневной рабочей недели за фактически отработанное время.

3.5. В дополнение к ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению между работником и работодателем возможно установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели на основании письменного заявления работника, в следующих случаях:

- санаторно-курортного лечения работника, проводимого по месту жительства (с предоставлением санаторно-курортной карты);
- прохождения работником лечения (с предоставлением справки медицинского учреждения);
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;

3.6. Каникулярное время, а также период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и др. основаниям, считается рабочим временем для всех работников. В эти периоды, администрация МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс» вправе привлекать работников к педагогической, организационной, иной работе в пределах времени, не превышающего продолжительности их рабочей недели (учебной нагрузки), по утвержденному директором до начала каникул графику работы. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.7. В рабочее время педагогических работников входит: 15 минут до начала занятий и 15 минут после окончания занятий в соответствии с учебным расписанием, утвержденному графику.

3.8. Перерывы продолжительностью более 30 минут (между уроками) исключаются из рабочего времени работников и используются для отдыха и приема пищи работниками.

3.9. Педагогические работники имеют право использовать дни, свободные от участия в учебном процессе, по своему усмотрению, если в Научно-образовательном комплексе не проводятся мероприятия, требующие присутствия всего педагогического коллектива, и мероприятий, связанных с исполнением функций классного руководителя. Свободные от аудиторной занятости дни считаются методическими.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Научно-образовательного комплекса. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в следующих случаях:

- для организации различных мероприятий (спортивных, концертных, театральных, олимпиад, представлений и т.п.);
- для участия в городских мероприятиях, организуемых в сфере образования;
- в иных случаях.

3.12. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.13. Приоритетным временем для использования отгулов считается каникулярное время, как не ущемляющее образовательный процесс. В иных случаях отгулы приурочиваются к очередному отпуску работника. Отгулы предоставляются по письменному заявлению работника с согласия работодателя. Работникам с ненормированным рабочим днем отгулы не предоставляются. Отгулы предоставляются пропорционально отработанному времени. Использование отгулов ежемесячно регулируется специалистом по кадрам.

3.14. Работникам, отработавшим календарный год без листов временной нетрудоспособности, предоставляется три оплачиваемых дня отдыха в последующем году, по письменному заявлению работника и согласия работодателя.

3.15. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком, преимущественно в летний период. График отпусков составляется на следующий календарный год с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации (председателя профкома) не позднее 20 декабря текущего года и доводится до сведения работников.

3.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией только в исключительных случаях и при наличии финансовых средств: для организации нормальной работы комплекса, организации летнего отдыха и занятости несовершеннолетних, нормальной организации образовательного процесса, предотвращения и ликвидации аварийных ситуаций, для замены временно отсутствующего работника.

3.17. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с приложением № 1.

3.18. В дополнение к ст. 128 и 263 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

- в случае, если ребенок работника проходит лечение за пределами города, в количестве до 10 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников работника, регистрации брака работника, рождения ребенка в количестве до 10 календарных дней;

4. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель в пределах своих полномочий обеспечивает:

- создание комиссии по охране труда;
- разработку и утверждение положения об организации охраны труда в Научно-образовательном комплексе;
- финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере охраны труда в пределах имеющихся финансовых средств;
- разработку, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда;
- обеспечение безопасности работы в лицее;
- обеспечение работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, прохождение работниками стажировки (на работах, требующих стажировки) на рабочих местах и проверку их знаний по охране труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда;
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний;
- проведение контроля над обеспечением безопасных условий трудового процесса, за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- организацию и проведение расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний в установленном законодательством порядке;
- обучение и проверку знаний охраны труда руководителей и специалистов не реже, чем 1 раз в 3 года;
- предоставление беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации для проведения проверок условий охраны труда, соблюдения установленного порядка расследования несчастных случаев;
- выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

4.2. Работодатель совместно с профсоюзной организацией Научно-образовательного комплекса, обеспечивает эффективное использование средств фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение и льготы работникам и членам их семей.

4.3. Работодатель совместно с профсоюзной организацией Научно-образовательного комплекса проводит аттестацию всех рабочих мест по условиям труда.

4.4. Работодатель совместно с профсоюзной организацией Научно-образовательного комплекса обобщает и распространяет передовую практику работы коллективов по охране труда и технике безопасности, принимают участие в городских мероприятиях среди образовательных учреждений по охране труда и технике безопасности.

4.5. Работодатель совместно с профсоюзной организацией Научно-образовательного комплекса на паритетной основе создает комиссию по охране труда, которая организует:

- мероприятия по предупреждению производственного травматизма;
- проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирует работников о результатах указанных проверок;
- расследование несчастных случаев;
- проверку знаний, сдачу экзаменов по технике безопасности и охране труда;
- смотр кабинетов, аттестацию рабочих мест;
- курсовую подготовку по охране труда и технике безопасности;
- подготовку научно-образовательного комплекса к новому учебному году, летнему сезону;
- сбор и обработку предложений по улучшению техники безопасности и охраны труда в Научно-образовательном комплексе.

4.6. Работодатель предоставляет два рабочих дня для прохождения работниками ежегодного медицинского осмотра не в ущерб образовательному процессу по утвержденному графику.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

5.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия на работе по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном органом местного самоуправления.

5.2. Педагогическим работникам Научно-образовательного комплекса предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы с сохранением места работы в соответствии с порядком, установленным приказом Управления образования Администрации города Усть-Илимска.

5.3. Профсоюзная организация Научно-образовательного комплекса представляет своим членам в чрезвычайных обстоятельствах материальную помощь в соответствии с Положением о городском фонде профсоюзной организации и социальной защите.

5.4. Работодатель оплачивает работнику стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств бюджетной сметы муниципального учреждения в пределах территории Российской Федерации один раз в два года. Компенсация расходов стоимости проезда и провоза бага-

жа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно работникам Научно-образовательного комплекса выплачивается в соответствии с решением Городской Думы города Усть-Илимска от 22.12.2010г. № 22/130.

5.5. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно возникает у работника по истечении одного года работы в данном муниципальном учреждении. В дальнейшем у работника возникает право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за третий и четвертый годы непрерывной работы в данном муниципальном учреждении, начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

5.6. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно сохраняется при увольнении работника в порядке перевода из одного учреждения в другое муниципальное учреждение.

6. ОЗДОРОВЛЕНИЕ, ОТДЫХ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

6.1. Работодатель поддерживает инициативу Профсоюзной организации Научно-образовательного комплекса:

6.1.1. по проведении ежегодной спартакиады работников по отдельным видам спорта, смотры художественной самодеятельности по отдельным направлениям, конкурсы педагогического мастерства и стимулировать работу в этом направлении;

6.1.2. об организации участия педагогов в городских праздниках «Династия педагогов», «Молодые специалисты», «А ну-ка, девушки!», «Учитель года», «День учителя», «День Победы», встречи с ветеранами педагогического труда и другие;

6.1.3. по организации оздоровительных мероприятий для работников через создание групп здоровья, проведения дней здоровья, туристических слетов и т.п.

7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией осуществляет контроль за выполнением в Научно-образовательного настоящего коллективного договора.

7.2. Работодатель соблюдает права и гарантии Профсоюзной организации Научно-образовательного комплекса, способствует ее деятельности.

7.3. Ежемесячно осуществляет безналичное перечисление взносов членов на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление профсоюзных взносов с заработной платы работников осуществляется на основании их личного заявления в размере 1% от начисленной заработной платы.

7.4. Работодатель по договоренности с Профсоюзной организацией Научно-образовательного комплекса может ежемесячно производить отчисление профсоюзных взносов в размере 0,6% заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменному заявлению.

7.5. Ревизионная комиссия профсоюзной организации ежегодно в мае месяце отчитывается перед членами профсоюзной организации об использовании профсоюзных взносов и исполнении сметы расходов профсоюзной организации.

7.6. При проведении аттестации работников Научно-образовательного комплекса в состав комиссии включается председатель профсоюзной организации или другой представитель профсоюзной организации .

7.7. Награждение работников научно-образовательного комплекса производится с учетом мнения трудового коллектива в соответствии с разрядкой учредителя.

7.8. Один раз в год работодатель и выборный орган профсоюзной организации (председатель профсоюзной организации) отчитываются перед трудовым коллективом о выполнении коллективного договора.

7.9. Работодатель ежегодно в конце календарного года отчитывается перед трудовым коллективом о результатах деятельности Научно-образовательного комплекса.

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

8.1. Работодатель и работники Научно-образовательного комплекса, имеют право вносить изменения в коллективный договор в течение срока его действия. Внесение изменений в коллективный договор осуществляется в таком же порядке, как и заключение коллективного договора.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Стороны коллективного договора, нарушающие или не выполняющие взятые на себя обязательства, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Законом.

9.2. Должностные лица, представляющие работодателя, работники руководящих органов Профсоюзной организации Научно-образовательного комплекса, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ – ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель содействует деятельности педагогических объединений, творческих, проблемных групп, лабораторий и кафедр профсоюзной организации

10.2. Профсоюзная организация Научно-образовательного комплекса оказывает помощь Работодателю в решении вопросов, связанных с уставной деятельностью, в улучшении условий труда и отдыха.

10.3. Профсоюзная организация Научно-образовательного комплекса осуществляет защиту профессиональных, трудовых, социальных прав работников, в т.ч. в органах исполнительной, представительной власти, государственного надзора и контроля, суде и других организациях.

10.4. Выборный орган профсоюзной организации (председатель профкома) имеет право: участвовать в распределении предварительной учебной нагрузки на следующий учебный год с целью контроля за соблюдением трудовых прав работников профсоюзной организации

10.5. Выборный орган профсоюзной организации (председатель профкома) принимает участие в распределении стимулирующей части оплаты труда в МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс».

10.6. Профсоюзная организация МАОУ «Экспериментальный лицей «Научно-образовательный комплекс» обеспечивает проведение спортивных, культурно-развлекательных мероприятий для сотрудников учреждения.