

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ»  
НА 2019-2022 ГОДЫ

Принят на собрании трудового коллектива МБОУ «ФМЛ»  
« 29 » мая 2019г. протокол № 1

От работодателя:  
директор МБОУ «ФМЛ»

В.П.Докучаев

« 29 » мая 2019г.



От работников:  
председатель ПК МБОУ «ФМЛ»

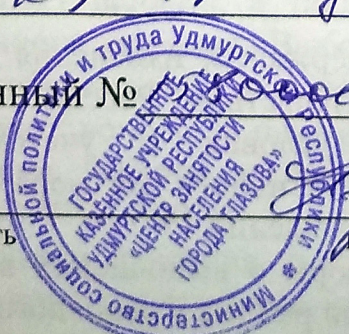
Н.Н.Дробинина

« 29 » мая 2019г.  
М.П.

Коллективный договор прошел регистрацию

ПКУ ЧР ФМЛ школе №10

Регистрационный № 003/011 от « 07 » 06 2019г.



должность

подпись

Колкунов С.Л.

расшифровка подписи



## **1. 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 «Физико-математический лицей» г. Глазова (далее по тексту лицей).

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников лицея и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2021 гг. (далее по тексту Соглашение).

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «ФМЛ» Докучаева Валерия Павловича (далее по тексту работодатель);

- работники МБОУ «ФМЛ» в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Дробининой Натальи Николаевны (далее по тексту профсоюз).

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников лицея.

**1.5.** Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания всеми сторонами коллективного договора. Срок действия договора – с 29.06. 2019 до 28.06.2022.

**1.6.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.7.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

**1.8.** Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.9.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.10.** Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем лицея.

**1.11.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

## **2. Трудовые отношения**

**2.1.** Трудовые отношения при поступлении работника на работу оформляются заключением письменного трудового договора (ст. 67 ТК РФ) работодателя с работником на неопределенный или на определенный срок.

**2.2.** Порядок заключения трудового договора, его содержание, изменения и расторжение определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора лицея, Устава лицея, иных локальных нормативных актов лицея и Соглашения.

**2.3.** Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у основного или у другого работодателя (внутреннее, внешнее совместительство).

**2.4.** С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение, в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (совмещение профессий (должностей)).

**2.5.** Работник, помимо работы, определенной трудовым договором, может осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, работу без занятия штатной должности, которая не является совмещением.

**2.6.** 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.

**2.7.** Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа для работника является основной.

**2.8.** Работодателю запрещено требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**2.9.** Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**2.10.** Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, Соглашением, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

**2.11.** Основаниями прекращения трудового договора являются пункты 1-11 части первой статьи 77 ТК РФ. Трудовой договор с работником может быть расторгнут работодателем в случаях и на основании пунктов 1- 14 части первой статьи 81 ТК РФ. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются пункты 1-2 статьи 336 ТК РФ.

**2.12.** При принятии работодателем решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ст.373 ТК РФ).

**2.13.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Физико-математический лицей» начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

**2.14.** В дополнение к категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации (ст.179 ТК РФ), такое право закрепляется за работниками:

- предпенсионного возраста;
- имеющим стаж работы в лицее свыше 10 лет.

### **3. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ**

**3.1.** Работодатель берёт на себя обязательство обеспечивать педагогических работников полной почасовой нагрузкой. Неполная нагрузка может быть установлена только с согласия педагогического работника, выраженного в письменной форме. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия работника в письменной форме.

**3.2.** Работодатель берёт на себя обязательство устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год, до ухода их в отпуск по согласованию с профсоюзом.

**3.3.** Работодатель берёт на себя обязательство - ежегодно выделять финансовые средства на осуществление ремонтных работ и подготовки лицея к новому учебному году.

**3.4.** Работодатель берёт на себя обязательство выделять финансовые средства на развитие кабинетов.

### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников лицея определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

**4.2.** Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре (дополнительном соглашении), и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

**4.3.** Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников лицея определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

**4.4.** По соглашению между работником и работодателем может быть установлен для работника неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению следующих работников:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**4.5.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

**4.6.** Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения мероприятий с обучающимися, дежурством и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**4.7.** Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется согласно трудовому законодательству и постановлениям Правительства РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюза. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

**4.8.** По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена в удобное, для работника, время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

**4.9.** При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением (п.6.6. Соглашения).

**4.10.** Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- 14 календарных дней - заместителю директора по административно-хозяйственной работе, главному бухгалтеру, бухгалтеру, специалисту по кадрам, секретарю учебной части, ведущему библиотекарю;
- 3 календарных дня - водителю.

**4.11.** Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

**4.12.** Работникам может быть предоставлен кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам с учетом финансовых возможностей лицея, в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- смерть близких родственников до трёх календарных дней в году;
- бракосочетание работника или детей работника до двух календарных дней в году;
- при рождении ребёнка отцу на день выписки матери и ребёнка из медицинского учреждения;
- родителям, в связи с проходами сына на службу в армию до двух календарных дней в году;
- переезд на новое место жительства один календарный день в году;
- родителям для сопровождения детей: 1 класс - 1 сентября, 11 класс - день последнего звонка;
- педагогическим работникам, выполняющим функции наставника молодых специалистов, в каникулярное время в количестве 3-х календарных дней (по одному дню в осенние, зимние и весенние каникулы);

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Физико-математический лицей»

- за выполнение норм ГТО: золотой знак – 5 календарных дней, серебряный знак – 3 календарных дня, бронзовый знак – 2 календарных дня;

- за непрерывный стаж работы в данном образовательном учреждении к очередному отпуску:

- 10 лет – 1 календарный день
- 20 лет – 2 календарных дня
- 30 лет – 3 календарных дня.

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

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

**4.14.** Работодатель может на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:

- имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**4.15.** Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (п.3.10.Соглашения), с учетом финансовых возможностей лицея в пределах фонда оплаты труда, который присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, за работу в период от отпуска (большая часть отпуска по графику отпусков на предыдущий год) до отпуска (большая часть отпуска по графику отпусков на последующий год) без дисциплинарных взысканий, отпусков без сохранения заработной платы и листков нетрудоспособности.

**4.16.** По семейным обстоятельствам (не указанным в пп.4.12. и 4.13) и другим уважительным причинам по письменному заявлению работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

**4.17.** Педагогические работники имеют право не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на длительный отпуск сроком до одного года порядок и условия которого определяются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ «Физико-математический лицей» длительного отпуска сроком до одного года.

**4.18.** Работники (по письменному заявлению) имеют право на освобождение от работы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1. ТК РФ.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

**5.1.** Система оплаты труда работников лицея устанавливается локальными нормативными актами, соглашениями в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Удмуртской Республики.

**5.2.** Система оплаты труда, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах фонда оплаты труда, с учётом мнения профсоюза согласно Положению об оплате труда работников МБОУ «ФМЛ» и Положению о стимулирующих и иных выплатах работникам МБОУ «ФМЛ».

**5.3.** Работодатель обязан обеспечивать всех работников заработной платой не менее установленного государственного минимума.

**5.4.** В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, работодатель руководствуется п. 4.4. Соглашения.

**5.5.** Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профсоюза, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьёй 136 ТК РФ.

**5.6.** Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в соответствии со статьёй 136 ТК РФ в дни: за первые отработанные полмесяца не позднее 24 числа текущего месяца, за вторую часть месяца не позднее 9 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

**5.7.** Выплачивать заработную плату работникам путём перечисления на расчётный счет каждого работника, открытый в ПАО «Быстробанк», с использованием пластиковых карт.

**5.8.** Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование, выплату надбавок и доплат, оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья.

**5.9.** Информировать работников на общем собрании о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств не реже 1-го раза в год.

**5.10.** Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной

пропорционально времени простоя согласно ст.157 ТК РФ.

**5.11.** Работодатель берёт на себя обязательство производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

**5.12.** Работодатель берёт на себя обязательство сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории педагогического работника до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

**6.1.** Работодатель обеспечивает прохождение работниками предварительных и периодических медицинских осмотров, предусмотренных законодательством (ст.213 ТК РФ) за счет средств учредителя лицея.

**6.2.** Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ), гарантии в соответствии п. 6.4. Соглашения.

**6.3.** Работодатель предусматривает меры материального поощрения для победителей конкурсов профессионального мастерства.

**6.4.** Работодатель берет на себя обязательство производить доплату в размере 500-00 руб. (в месяц) за отраслевой знак отличия «Почетный...» пропорционально отработанному времени.

**6.5.** Работодатель берет на себя обязательство производить работникам, проработавшим в сфере образования не менее 5 лет, разовые выплаты в связи с достижением пенсионного возраста и в связи с юбилейной датой со дня рождения в размере 8000 руб. за счет экономии бюджетных и внебюджетных средств:

- женщинам при исполнении 50, 60, 65,70,75 лет;

- мужчинам при исполнении 50, 60, 65, 70, 75 лет.

**6.6.** Работодатель берет на себя обязательство премировать работников, награжденных отраслевыми наградами и Почетными Грамотами денежной суммой в размере:

Грамотой Управления образования Администрации города Глазова УР – 500 рублей;

Грамотой города Глазова – 1000 рублей;

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Физико-математический лицей»  
Грамотой Министерства образования и науки Удмуртской Республики – 1500 рублей;  
Грамотой, Благодарностью Министерства просвещения РФ, почетным званием «Почетный работник сферы образования РФ» – 2000 рублей;  
Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики, Народный учитель Удмуртской Республики – 2500 рублей;  
Грамотой Государственного Совета и Правительства Удмуртской Республики – 2500 рублей;  
Грамотой Удмуртской Республики – 2500 рублей.

**6.7.** Работодатель и профсоюз ходатайствуют перед Администрацией города о выделении мест в общежитии и улучшении жилищных условий для работников лицея.

**6.8.** Работодатель берет на себя обязательство по организации системы общественного питания в столовой лицея.

**6.9.** Работодатель оказывает материальную помощь на организацию похорон умерших работников в размере 5000-00 руб. (из внебюджетных средств).

**6.10.** Работодатель оказывает материальную помощь на организацию похорон близких родственников (родителей, детей, супруга) в размере 5000-00 руб. (из внебюджетных средств).

## **7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению, что:

**7.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд лицея.

**7.2.** Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития лицея.

**7.3.** Работодатель обязуется:

**7.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей). В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогических работников, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

**7.3.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

**7.3.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

**7.3.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173, 177ТК РФ.

**7.3.5.** Организовывать процесс аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. (Приложение №2 Соглашения).

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**8.1.** Организовывать проведение инструктажа по охране труда, соблюдению правил безопасности в образовательном процессе при использовании приборов, технических средств обучения один раз в полугодие.

**8.2.** Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и



обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

**8.3.** Проводить специальную оценку условий труда (1 раз в 5 лет). Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки результатов труда согласно Федерального закона № 426 - ФЗ от 28.12.2013, приказа Минтруда и соцзащиты РФ №33 н от 24.01.2014 (ред. от 14.11.2016 г.)

**8.4.** Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья сотрудников, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

**8.5.** Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

**8.6.** Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. №997н. Приложение № 5.

**8.7.** Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

**8.8.** На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

На это время, работник с его согласия, может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

**8.9.** Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ.

**8.10.** Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения профсоюза (ст.212 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

**8.11.** Все работники лицея, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст.225 ТК РФ).

**8.12.** Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ).

**8.13.** Все работники обязаны соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр.

**8.14.** Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст.219 ТК);
- необеспечения его средствами индивидуальной защиты.

Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

**8.15.** Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с уполномоченным по охране труда по согласованию с профсоюзом.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том что:

**9.1.** Работодатель не допускает ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**9.2.** Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Физико-математический лицей»  
права (ст. 370 ТК РФ).

**9.3.** Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**9.4.** Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

**9.5.** В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 30, 377 ТК РФ).

**9.6.** Работодатель признает работу в качестве председателя организации профсоюза и в составе ее выборного органа значимой для деятельности лицея и принимает во внимание при поощрении работников, их аттестации. Предусматривает возможность установления надбавки работнику, избранному председателем профсоюзной организации МБОУ «ФМЛ» 15 % должностного оклада (ст.377 ТК).

**9.7.** Совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

**9.8.** Работодатель с учетом мнения профсоюза и представителя работников рассматривает следующие вопросы:

- 
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - массовые увольнения ст. 180 ТК РФ; и в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

**9.9.** В соответствии с п.2.5.4. раздела 2 Соглашения:

- предоставлять членам профсоюза на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, свободное от работы время, с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом;

**9.10.** В лицее в рабочее время могут проводиться следующие мероприятия:

- переговоры между профсоюзом и администрацией по подготовке заключения коллективного договора и соглашений, подведение их итогов;
- переговоры по коллективным трудовым спорам;
- профсоюзные собрания, конференции;
- учёба профсоюзного актива.

За время участия в перечисленных мероприятиях за участвующими лицами сохраняется средняя заработная плата.

**9.11.** В соответствии с п. 2.5.1. Соглашения:

председатель профсоюза МБОУ «ФМЛ» и его заместитель, а также работники, избранные в состав городской, областной организаций профсоюза и не освобожденные от

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Физико-математический лицей» производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены, по инициативе Администрации лицея без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

## **10. Обязательства профсоюза и представителя работников**

**10.1.** Профсоюз берет на себя обязательства представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

**10.2.** Профсоюз обязуется оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, осуществлять защиту их законных прав и интересов, в т.ч., в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

**10.3.** Профсоюз берет на себя обязательства принимать участие в разработке программ, нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профзаболеваний и экологической безопасности, защищая права и интересы работников, участвовать в расследовании несчастных случаев на работе, добиваться возмещения вреда, причиненного здоровью на работе; осуществлять контроль по этим вопросам; проводить обучение своих активистов.

**10.4.** Профсоюз берет на себя обязательства осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и отчитываться о результатах на общем собрании работников 1 раз в год.

**10.5.** Профсоюз берет на себя обязательства осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в лицее.

**10.6.** Профсоюз берет на себя обязательства оказывать материальную помощь членам профсоюза по мере поступления заявлений и в пределах возможности.

**10.7.** Профсоюз берет на себя обязательства ходатайствовать перед работодателем о моральном и материальном поощрении работников.

**10.8.** Профсоюз берет на себя обязательства информировать администрацию лицея о социальных, бытовых проблемах работников, оказывать работникам консультативную помощь.

**10.9.** Профсоюз берет на себя обязательства своевременно информировать работников через информационные стенды.

**10.10.** Профсоюз берет на себя обязательства оказывать помощь в организации летнего отдыха детей работников.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

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

**11.2.** Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

**11.5.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**Лист-заверитель**

В деле подшито и пронумеровано \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) листов.

Председатель ПК МБОУ «ФМЛ» \_\_\_\_\_ Н.Н. Дробинина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.