

Юридический адрес работодателя:
6300073, г. Новосибирск,
ул. Новогодняя 20/2
т./ф. 346-57-02

Обсужден на собрании
трудового коллектива
количество работников: 79
« 7 » декабря 2015 г.

**Коллективный договор
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
города Новосибирска «Лицей № 176»
на 2015-2018 годы**

Представитель работодателя –

Директор
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
города Новосибирска «Лицей № 176»



М.П. Корнева
(подпись)

« 7 » _____ 2015 г.

М.П.



Представитель работников –

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
города Новосибирска «Лицей № 176»



Н.В. Иванова
(подпись)

« 7 » декабря 2015 г.

М.П.



Денежный документ,
стратегического планирования и инвестиционной
политики мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в комитете по труду муниципального сектора
экономики мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 40-15 от « 17 » 12 2015 г.

Председатель комитета
по труду муниципального
сектора экономики
мэрии города Новосибирска


(подпись) (инициалы, фамилия)

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – директором муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 176» (далее – МАОУ «Лицей № 176», лицей) и работниками лицея.

1.2. Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между Работодателем и работниками МАОУ «Лицей № 176» на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Областным отраслевым соглашением по государственным учреждениям, подведомственным министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2014-2016 годы и Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска, на 2015-2017 годы с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите их социально-трудовых прав и профессиональных интересов, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники лицея в лице их представителя – первичной профсоюзной организации – профкома;
- работодатель в лице его представителя – директора лицея.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.30,31 ТК РФ), если они перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет районной профсоюзной организации на условиях п. 1.6. коллективного договора.

1.6. Работодатель, по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет районной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1%, в связи с действием отраслевых соглашений регионального и муниципального уровня, заключивших с профсоюзом работников народного образования и науки РФ и действием их условий в отношении всех работников.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников лицея.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.

1.9. После регистрации в органе по труду договор размещается на официальном сайте лицея (лицей176.рф) и в профсоюзном уголке.

1.10. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации в форме преобразования (ст. 43 ТК РФ).

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.15. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся путем заключения дополнительного соглашения по инициативе любой из сторон и подлежат регистрации в органе по труду района.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления лицом непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации сторон по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе лица, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, не противоречащие законодательству.

1.18. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

1.20. Настоящий коллективный договор заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.21. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при применении которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «Лицей № 176»;
- 2) Положение об оплате труда в МАОУ «Лицей № 176»;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Перечень профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;

- 6) План работы по охране труда и технике безопасности на каждый учебный год;
- 7) Положение о комиссии по трудовым спорам МАОУ «Лицей № 176»;
- 8) График отпусков на каждый календарный год;
- 9) Другие локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые права работников.

II. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем оформляются только в виде трудового договора.

2.2. Трудовые договоры заключаются по основному месту работы и по совместительству.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами.

2.4. Условия, изложенные в трудовом договоре, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.6. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, содержание которого соответствует условиям заключенного трудового договора.

2.7. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

2.8. А в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ заключается срочный трудовой договор, срок которого не может превышать 5 лет.

2.9. В трудовом договоре указывается основание, послужившее причиной заключения срочного трудового договора из ст. 59 ТК РФ.

2.10. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.11. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе для педагогических работников указывается объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом лицея и локальными нормативными актами лицея.

2.13. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником с его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);

- возвращения на работу женщины из декретного отпуска.

2.15. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.

2.16. Должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их планируемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.17. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.18. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в лице работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.19. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.20. Работники:

2.20.1. При приеме на работу представляются все необходимые документы:

- паспорт;

- трудовая книжка;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документ об образовании;

- военный билет;

- медицинские справки о допуске к работе с детьми (ст.65 ТК РФ)

- информационную справку из органов УВД для всех сотрудников лицея, поступающих на работу в образовательное учреждение (ст. 331 ТК РФ).

2.21. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).

2.22. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата преимущественное право оставления на работе, помимо предусмотренных законом, имеют работники, совмещающие работу с обучением в учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются) по направлению подготовки "Образование и педагогика".

2.23. В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя в форме письменного заявления.

2.24. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение прав работников при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Признать и принять на себя обязательства трёхстороннего соглашения;

3.1.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, коллективным договором и учитывая мнение профсоюзного комитета;

3.1.3. Не допускать нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставлении льгот и гарантий.

3.1.4. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

3.1.5. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

3.1.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с действующим законодательством и Положением по аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

3.1.7. Согласовывать с профкомом приказы:

- об изменении штатного расписания;
- об утверждении тарификации;
- об утверждении норм труда;
- об утверждении должностных обязанностей;
- о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;
- графики дежурств по лицую.

3.1.8. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

3.1.9. Не привлекать педагогических работников без их согласия на мероприятия, непосредственно не связанные с учебным процессом и не предусмотренные расписанием.

3.1.10. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности работников или штата информировать об этом профком согласно требованиям ст. 82 и 372 ТК РФ.

3.1.10.1. В случае массового высвобождения работников в уведомление включать социально-экономическое обоснование.

3.1.10.2. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя в связи с сокращением штата и/или численности работников (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.1.10.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости);

- проработавшим в учреждении 10 и более лет.

3.1.10.4. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.1.10.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме работников, добросовестно работающих в нём ранее, уволенных из лица в связи с сокращением штата.

3.1.11. Осуществлять подготовку лица к новому учебному году.

3.1.12. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах лица.

3.2. Стороны договорились об участии профкома в работе комиссии по приёму лица к новому учебному году.

3.3. Профком осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

3.4. Работники лица при осуществлении своих должностных обязанностей обязуются:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;

- проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;

- не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде;

- своевременно выполнять приказы и распоряжения администрации;

- руководствоваться в своей работе Уставом лица и Правилами внутреннего трудового распорядка;

- бережно относиться к имуществу лица, обеспечивать его сохранность, предъявлять эти требования к учащимся.

3.5. Профсоюзный комитет обязуется:

3.5.1. Контролировать соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

3.5.2. Содействовать установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обязуется обеспечивать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

4.1.2. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития лица.

4.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы; при направлении работника в другую местность, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.1.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «Лицей № 176» (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом лица.

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

5.3. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала лица устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, с учётом следующих рекомендаций:

- в день работы учителя в расписании может быть не более 2-х окон подряд, иное по согласованию с учителем.

5.6. При учебной нагрузке менее 1,5 ставок предоставляется учителям 5-11 классов методический день (день свободный от уроков) в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников лица к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Рабочее время сотрудников лица в предпраздничные дни сокращается на один час.

5.9. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

5.10. Привлечение работников лица к выполнению работы, не предусмотренной Уставом лица, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда в МАОУ «Лицей № 176».

5.11. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников лица. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с согласия профкома.

5.12. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана лица и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Категории персонала работающие на шестидневной рабочей неделе:

- учителя, заместители директора по УВР, заместитель директора по ВР, педагог-психолог, социальный педагог, лаборант, преподаватель-организатор ОБЖ, уборщики служебных помещений, уборщик территории, сторож, заведующий столовой, повара, мойщица посуды, кладовщик, тьюторы, программист, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, педагоги дополнительного образования, заведующий (кафедрой, лабораторией, центром).

5.14. Категории персонала работающие на пятидневной рабочей неделе:

- старший методист, методист, заведующий хозяйством, секретарь, главный бухгалтер, бухгалтер, библиотекарь, лаборант.

5.15. Отдых:

5.15.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

5.15.2. Виды отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- работникам с ненормированным рабочим днем.

5.15.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

- педагогические работники, заместители УВР и ВР – 56 календарных дней,
- специалисты, УВП и МОП – 28 календарных дней.

5.15.4. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – 7 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – 8 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – 9 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10 календарных дней,
- Класс условий труда (опасный) 4 – 12 календарных дней.

5.15.5. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, работающим с ненормированным рабочим днем, составляет не менее 3 календарных дней.

5.15.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.15.7. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере, с оплатой до истечения 6 месяцев с момента приема на работу (ст. 122 ТК РФ).

5.16.2. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных отпуск работника переносит на соответствующее количество дней.

5.16.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время, но не более 2-х недель за проведение мероприятий в выходные и праздничные дни (воскресенье, праздник).

5.16.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- В случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- На похороны близких родственников, супругов - до 5 календарных дней;
- Для сопровождения ребенка в 1-й класс 1 сентября – 1 календарный день,
- Работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- Родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.16.7. По желанию предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым Уставом лицея.

5.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания других работников лицея устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.18. Дежурство педагогических работников по лицейю начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания. Организация и проведение дежурства регламентируется соответствующим Положением о дежурстве по лицейю.

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. В лицее система оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда в МАОУ «Лицей № 176», которое соответствует условиям, определенным настоящим коллективным договором, с учетом:

- обеспечения минимального размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам лицея и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются администрацией учреждения в соответствии с Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска, на 2015-2017 годы, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп).

6.3. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

6.4. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. При определении условий оплаты труда за выполнение педагогической работы в должностях (графа 2 таблицы), учитывать результаты аттестации педагогических работников на соответствие уровню первой или высшей квалификационным категориям (графа 1 таблицы):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь
Учитель	Преподаватель (при совпадении профиля работы), тьютор, методист
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель
Учитель музыки, преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин)	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель физической культуры, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог-организатор

1	2
Педагог-организатор, педагог дополнительного образования	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель физической культуры, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы)
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель (детской музыкальной, художественной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

6.6. За педагогическими работниками, у которых срок действия присвоенной первой или высшей квалификационной категории истек в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий на период одного года с момента выхода на работу.

6.7. Работникам за часы работы в ночное время с 22-00 до 6-00 производится доплата в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

6.8. Работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится оплата в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%;
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%;
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%;
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%;
- Класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

6.9. Заработная плата выплачивается работнику в валюте РФ – рубли и копейки.

6.10. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период (календарный месяц), о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.11. Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления денежных средств на счет работника в банке два раза в месяц: до 26 числа текущего месяца в размере не менее 30% за первую половину текущего месяца; до 11 числа следующего за текущим месяцем производится окончательный расчёт по заработной плате.

6.12. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.13. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.14. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

6.15. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

6.16. Работодатель обязуется обеспечивать:

6.16.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.16.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК) выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.16.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.16.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

6.16.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.16.6. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

6.16.7. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест.

6.16.8. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда по результатам проведенной аттестации рабочих мест.

6.16.9. Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00.).

6.17. Работодатель обязуется:

6.17.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.17.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.17.3. Сотрудникам, проживающим в отдаленных районах от места работы, а также сотрудникам, работа которых связана с разъездным характером при выполнении должностных обязанностей, и пользующимся городским транспортом, выплачивать денежную компенсацию в размере до 400 рублей в месяц.

6.18. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.19. Стороны договорились:

6.19.1. Проводить мониторинг системы оплаты труда лица.

6.19.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогического персонала и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

7. Гарантии молодым специалистам

7.1. В целях социальной поддержки молодых специалистов посредством обращения в ГУО мэрии г. Новосибирска выплачивается единовременное пособие в размере прожиточного минимума при соблюдении условий:

- впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования;

- заключившим трудовые договоры в соответствии с полученной специальностью и квалификацией с учреждениями, функции по управлению которыми осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска.

7.2. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов продолжить систему наставничества.

7.3. Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

7.4. Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

7.5. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

7.6. Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

7.7. Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня.

7.8. Ходатайствовать перед главой администрации о постановке на учет для улучшения жилищных условий зарекомендовавших себя молодых специалистов, при наличии такой необходимости.

7.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

7.10. Предоставлять право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.

VIII. Права и льготы членов профсоюза

8.1. Стороны договорились о следующих правах и гарантиях членов профсоюза:

- Бесплатные юридические консультации правового инспектора областного комитета профсоюза по любым вопросам трудового законодательства.

- Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов профсоюза и принятие мер по ним специалистами райкома и обкома профсоюза.

- Бесплатная защита членов профсоюза в судах и комиссиях по трудовым спорам.

- Гарантированная защита при расследовании несчастных случаев на производстве.

- Защита члена профсоюза в соответствии с трудовым законодательством при увольнении по инициативе администрации.

- Возможность получения материальной помощи из средств первичной или (в экстренных случаях) районной профсоюзной организации.

- Возможность вступить в КПК (Кредитный Потребительский Кооператив) областной организации профсоюза и получить кредит без поручителей и страховок.

- Оздоровление в течение 10 дней в санатории-профилактории «Магистр» за счёт средств районной профсоюзной организации.

- Содействие члену профсоюза в вопросах оздоровления членов профсоюза и членов их семей в санаториях Черноморского побережья и КавМинВод на льготных условиях.

• Награждение профсоюзными наградами за активную работу по реализации уставных задач Профсоюза образования.

IX. Охрана труда и здоровья

9.1 Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить лицей нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

9.1.2. Обеспечить право работников лицея на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

9.1.4. За счет средств лицея обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты, моющих средств (ст. 221 ТК РФ).

9.1.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников лицея.

9.1.6. При приеме на работу и в начале учебного года проводить инструктаж с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности.

9.1.7. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников лицея.

9.1.8. Предоставлять всем работникам лицея за счёт средств работодателя 1 рабочий день (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.

9.1.9. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

9.1.10. Организовать работу столовой в лицее для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.

9.1.11. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев с работниками лицея, происшедших в рабочее время, в период следования на работу и с работы.

9.1.12. Предоставлять помещение для занятий работников в группе «Здоровья» во внеурочное время.

9.1.13. Обеспечивать в целях охраны труда проведение специальной оценки условий труда.

9.1.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками лицея на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в лицее. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.16. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда лица нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

9.1.17. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев, произошедших с работниками лица. Возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с законодательством РФ. Выделять единовременное денежное пособие на возмещение вреда в случаях: гибели, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размерах, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами.

9.1.18. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

9.2. Работники обязуются:

9.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

9.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

9.2.3. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома лица.

9.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда.

9.3.4. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников лица.

9.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками лица.

9.3.6. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем обязанности по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

9.3.7. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих положения коллективного договора при выполнении своих обязанностей.

9.3.8. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

9.4. Стороны обязуются совместно:

9.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда.

9.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

9.4.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда профком вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

Х. Социальные гарантии, льготы и компенсации

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством.

10.1.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10.1.5. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

10.1.6. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (ст. 262 ТК РФ).

10.1.7. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечными фондами.

10.2. Профком обязуется:

10.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

10.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

10.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

10.2.4. Контролировать сохранность архивных документов.

10.3. Стороны договорились, что Работодатель совместно с профкомом:

10.3.1. Ведут учет работников лица, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

10.3.4. Ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

10.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам лица.

10.5. Виды социальных пособий для работников, выплачиваемые через обращение к работодателю и сроки их выплаты:

№ п/п	Виды социальных пособий для работающих граждан, выплачиваемых посредством обращения к работодателю	Сроки выплаты
1.	Пособие по нетрудоспособности	За первые 3к.д., через 10 дн. в день выплаты заработной платы, остальное из ФСС на счет

		работника по истечении 17 дн.
2.	Пособие по беременности и родам	Из ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
3.	Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности	Из ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
4.	Единовременное пособие при рождении ребенка	Из ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
5.	Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет	Из ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
6.	Оплата выходных дней по уходу за ребенком инвалидом,	В день выплаты заработной платы
7.	Пособие на погребение (в случае работника или его детей).	В день обращения
8.	Оплата дополнительного отпуска пострадавшему на производстве	Из ФСС на счет работника по истечении 7 раб. дн. после предоставления документов (за 5 недель до отпуска)

XI. Права и гарантии деятельности профсоюза

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничений, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Работодатель признаёт профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

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

11.4. Работодатель признаёт право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ)

11.5. Работодатель способствует эффективной работе профкома путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, транспорта, связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников лица, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых

Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и др. мероприятий.

11.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития лица.

11.9. Члены профкома включаются в состав комиссий лица по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат.

11.10. 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 работников лица к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- Привлечение сотрудников лица к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- Очередность предоставления отпусков работникам (ст. 123 ТК РФ);

- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

- Представление для аттестации педагогических работников.

11.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

- Бесплатная юридическая консультация;

- Защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров.

11.12. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности лица и учитывается при поощрении работников, и их аттестации.

11.13. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности лица и принимается во внимание при поощрении работников при разработке положений по рейтингам в лице.

ХII. Обязательства профкома

12. Профком обязуется:

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

12.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы всех работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет районной профсоюзной организации на условиях п. 1.6. коллективного договора.

12.3. Направлять учредителю лица заявление о нарушении директором лица, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий

коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

12.5. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.6. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников лицея.

12.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и в предоставлении летних оздоровительных путёвок для детей работников лицея, а также вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении и улучшении жилищных условий работников лицея.

12.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях сложившихся тяжёлых семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.

12.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью установления и изменения окладов (должностных окладов) работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

12.11. Совместно с администрацией осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в лицее, принимать участие в районных и городских мероприятиях.

12.12. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

12.13. Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора

13. Стороны договорились, что:

13.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в отдел труда администрации Кировского района г. Новосибирска.

13.2. Комиссия, избранная открытым голосованием при принятии коллективного договора в количестве 5 человек, контролирует выполнение условий настоящего коллективного договора.

13.3. Комиссия рассматривает в 10-дневный (рабочие) срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

13.3. Один раз в год стороны информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению коллективного договора.

13.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, используют все

возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

13.6. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

XIV. Порядок рассмотрения споров

14.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в лицее и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

14.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).