



УТВЕРЖДЁН
на общем собрании работников
МБОУ «Северский лицей»
Протокол № 1 от 23.11.2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между Работодателем и Работниками
МБОУ «Северский лицей»
на период с 01.01.2021г. по 31.12.2023 г.

ЗАТО Северск
Томской области

Администрация ЗАТО Северск
Коллективный договор
зарегистрирован № 21/2021

«10» сентября 2021 г.

РАЗДЕЛЫ ДОГОВОРА:

- 1 Общие положения.
- 2 Общие обязательства сторон.
- 3 Оплата труда.
- 4 Трудовые отношения.
- 5 Обеспечение занятости.
- 6 Рабочее время и время отдыха.
- 7 Охрана труда и здоровья.
- 8 Социальные льготы и гарантии.
- 9 Гарантии деятельности профсоюзной организации.
- 10 Заключительные положения.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

- 1 Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Северский лицей».
- 2 Приложение № 2. Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Северский лицей».
- 3 Приложение № 3. Положение о лицейской комиссии по распределению выплат стимулирующего характера на основе критериев оценки деятельности работников за отчетный период.
- 4 Приложение № 4. Перечень должностей и профессий работников лицея с ненормированным рабочим временем и продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков.
- 5 Приложение № 5. Перечень должностей и профессий работников лицея, занятых на работах с вредными условиями труда.
- 6 Приложение № 6. Перечень должностей работников лицея, которые в соответствии с типовыми нормами обеспечиваются средствами индивидуальной защиты (СИЗ).
- 7 Приложение № 7. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в МБОУ «Северский лицей».
- 8 Приложение № 8. Перечень должностей и профессий работников лицея, подлежащих медицинскому осмотру.
- 9 Приложение № 9. Перечень ежегодно реализуемых организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, здоровья работающих МБОУ «Северский лицей»
- 10 Протокол собрания по утверждению коллективного договора № 1 от 23.11.2020г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен между Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Северский лицей» (далее Работодатель) в лице директора лицея Батраченко Татьяны Владимировны и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Северский лицей», представляемыми первичной профсоюзной организацией №32 в лице председателя профсоюзного комитета лицея Измestьевоy Татьяны Владимировны.
- 1.2 Договор регулирует социально-трудовые отношения между работодателем и работниками.
- 1.3 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
Создания системы социально-трудовых отношений в лицее, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному развитию, росту престижа и деловой репутации;
Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
Создания благоприятного психологического климата в коллективе.
- 1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех работников лицея, работающих в момент заключения договора, и вновь принимаемых.
- 1.5 Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 01.01.2021 г.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.7 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8 По взаимному согласию сторон в течение срока действия договора в него могут быть внесены изменения и дополнения с утверждением на общем собрании работников лицея.
- 1.9 Контроль за исполнением коллективного договора возлагается на представителей сторон, подписавших договор.
- 1.10 Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются о выполнении своих обязательств по коллективному договору на собрании работников не реже 1 раза в год.
- 1.11 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

- Работодатель обязуется:
- 2.1 Обеспечивать эффективное управление лицеем;
Добиваться стабильного финансового положения лицея;
Обеспечивать планирование и контроль учебной, воспитательной, хозяйственной, предпринимательской и другой деятельности лицея;
Обеспечивать подготовку и дополнительное профессиональное обучение работников.
 - 2.2 Профком как представитель Работников обязуется:
Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда;

- Контролировать соблюдение Работодателем условий настоящего коллективного договора;
- Защищать права и интересы работников лицея – членов профсоюза.
- 2.3 Работники обязуются:
- Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- Соблюдать Устав лицея и правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору);
- Беречь имущество лицея, заботиться об экономии электроэнергии, воды и других ресурсов;
- Поддерживать чистоту и порядок в здании и на территории лицея;
- Содействовать поддержанию общественного порядка в лицее.
- 2.4 Педагогические работники обязуются:
- Планировать и осуществлять воспитательную работу с обучающимися на уроках, во внеурочное время, с родителями на собраниях и индивидуальных беседах;
- Участвовать в проводимых совещаниях, педсоветах;
- Проходить обучение действиям в условиях ЧС по предупреждению и ликвидации последствий ЧС, которые могут возникнуть в городе и лицее;
- Соблюдать этические нормы поведения во взаимоотношениях между работниками лицея.

3.ОПЛАТА ТРУДА

- 3.1 Система оплаты труда устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по тарифной системе и определяется Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Северский лицей» (Приложение № 2 к Коллективному договору).
- 3.2 Положение о системе оплаты труда работников лицея определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников лицея, находящегося в ведении Управления образования Администрации ЗАТО Северск, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и применяется в отношении всех категорий работников, устанавливая:
- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.
- 3.3 Сроки выплаты заработной платы:
- Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) и не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа каждого месяца.
- За 3 дня до срока выплаты заработной платы работнику выдавать расчетный листок установленной формы.
- 3.4 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При выдаче заработной платы работникам выдаются ежемесячные расчетные листки.
- 3.5 Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в его личном заявлении.
- 3.6 Все решения, касающиеся установления оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределение премий принимаются при участии профсоюзного комитета лицея (в порядке согласно ст.ст. 371, 372 ТК РФ).

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.2 Все работники принимаются на работу на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя с подписью работника о получении экземпляра трудового договора.

4.3 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

4.4 При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ (ст.72-75 ТК РФ).

4.5 При возникновении индивидуального трудового спора между работодателем и работником, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам лица, если он самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1 Вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются работодателем с участием профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом выборному профсоюзному органу организации и в органы службы занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного

работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется Работодателем после принятия следующих мер:

- Отказ от совмещения должностей;
- Отказ от привлечения совместителей;

5.2.3 Переводить высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия при условии соответствия их квалификационным требованиям.

5.2.4 При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

5.2.5 Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, а также сведения о применении процедур о несостоятельности (банкротстве).

5.2.6 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют право:

- работники, проработавшие в организации более 10 лет;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1 Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

6.2 Режим рабочего времени в лицее определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору).

6.3 На основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г.), в лицее устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

36 часов - для педагога-психолога, преподавателя-организатора ОБЖ, старшей вожатой.

30 часов - для воспитателя.

20 часов - для учителя-логопеда.

18 часов – для учителей.

18 часов - для педагогов дополнительного образования.

40 часов - для всех остальных работников.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.4 Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

6.5 Работникам лица может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени, которая определяется статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6 Работникам лица по соглашению сторон может быть установлен неполный рабочий день с оплатой пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ на основании статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7 Рабочее время инвалидов определяется ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» №181-ФЗ от 24.11.1995 (ст.23 Условия труда инвалидов, ст.92 ч.3 ТК РФ).

6.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесен на другой срок.

6.8 Ежегодный отпуск для инвалидов регламентируется ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» №181-ФЗ от 24.11.1995 (ст.23 Условия труда инвалидов).

6.9 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.10 Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии с порядком, установленным ст.ст.114 - 128 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.11 В случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение в период учебного процесса ему предоставляется отпуск в счет очередного на время лечения при условии, что его отсутствие не скажется отрицательно на учебном процессе.

6.12 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.13 В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложения № 4, 5 к Коллективному договору):

- а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК);
- б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);

6.14 Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам. Его продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.15 Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- Работникам для прохождения лечения – до 3 календарных дней.

6.16 Работодатель предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуск из средств ФОТ по среднемесячной заработной плате на основании ст.116 ТК РФ в следующих случаях:

- в случае регистрации брака работника (детей работника) -1 календарный день;
- в случае рождения ребенка у сотрудника – 1 календарный день;
- на похороны близких родственников (родителей, одного из супругов, детей) -3 календарных дня.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний в МБОУ «Северский лицей»:

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 №12-1077.

7.1.2. Принимает решение в соответствии со ст.217 Трудового кодекса РФ о введении должности специалиста по охране труда. Создает комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в соответствии со ст.218 Трудового кодекса РФ.

7.1.3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.4. Разрабатывает план работы по охране труда, включающий организационные и технические мероприятия по охране труда, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение. (Приложение № 9 к Коллективному договору).

7.1.5. Выделяет средства на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст.226 Трудового кодекса РФ.

7.1.6. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.

7.1.7. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

7.1.8. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов на рабочих местах.

7.1.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

7.1.10. Обеспечивает проведение специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ.

7.1.11. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.12. Обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Приложение № 6 к Коллективному договору).

7.1.13. Обеспечивает за счет собственных средств прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.

7.1.14. Сохраняет за работником место работы и средний заработок на время прохождения медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинскими рекомендациями по их личному заявлению.

7.1.15. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.16. Проводит своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7.1.17. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в лицее. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

7.1.18. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

7.1.19. Обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками лицея в случае приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. 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.

7.1.20. Работодатель и работники совместно реализуют мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

–организуют и проводят физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, проводить бесплатные профилактические прививки,

включенные в национальный календарь профилактических прививок, и профилактические прививки по эпидемиологическим показаниям.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.3. Работник имеет право:

– отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы;

– при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

8.1.1. За работниками организаций и (или) объектов, других юридических лиц, расположенных на территории закрытого административно-территориального образования, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией указанных организаций, а также при сокращении численности или штата указанных работников, сохраняются на период трудоустройства (но не более чем на шесть месяцев) средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж (Закон РФ от 14.07.1992 № 3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании»).

8.2 Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по заявлению работника при условии, что его отсутствие не скажется отрицательно на учебном процессе (ст.335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644).

Длительный отпуск предоставляется на 1 год и менее. Продолжительность длительного отпуска определяется по согласованию между работником и работодателем.

В первую очередь длительный отпуск предоставляется работникам, проработавшим в лицее более 25-ти лет.

Разделение длительного отпуска на части не допускается.

Продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности не допускается.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску не допускается.

Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим по совместительству, предоставляется по основному месту работы.

Оплата длительного отпуска за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, не допускается.

8.3 В соответствии со ст. 185.1 Трудового Кодекса РФ на основании Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ о предоставлении дополнительных выходных дней для диспансеризации, Работодатель обязуется предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.4 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.5 Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской работы с работниками организации и членами их семей.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

- 9.1 Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников лица при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников (членов профсоюза) с работодателем.
- 9.2 Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации.
- 9.3 Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов создаваемых профессиональными союзами конференций, съездов, а также для участия в работе профкома с сохранением средней заработной платы.

- 9.4 При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.
- 9.5 Члены профсоюза пользуются дополнительно правами и льготами:
- право на защиту при увольнении по инициативе работодателя;
 - право на бесплатную юридическую консультацию;
 - бесплатную защиту в случае трудового спора с работодателем;
 - право на получение компенсации на санаторно-курортное лечение;
 - право на получение материальной помощи из средств профсоюза.
- 9.6 Профсоюзный комитет:
Обязуется проводить соответствующую общественную работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками трудовых обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины;
Осуществляет постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства, Положений об оплате труда, выплате надбавок, отпускных, расчета при увольнении;
Периодически производит проверки правильности начисления заработной платы, сроков ее выплаты;
Проверяет жалобы и заявления работников (членов профсоюза) по вопросам труда и заработной платы.
- 9.7 Бухгалтерия работодателя прекращает удержание профсоюзных взносов на основании личного заявления работника с визой председателя ППО о снятии работника с профсоюзного учета или об исключении из членов Профсоюза.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1 Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством.
- 10.2 Дополнения и изменения в Договор производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора, и являются его приложением.
- 10.3 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 10.4 Представители сторон, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников учреждения.

Коллективный договор подписали:

От Работодателя
Директор МБОУ «Северский лицей»

_____ Т.В. Батраченко

От Работников
Председатель профкома ППО №32
МБОУ «Северский лицей»

_____ Т.В.Изместьева

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 29506604513842569967847282462287250401048067698

Владелец Батраченко Татьяна Владимировна

Действителен с 13.03.2023 по 12.03.2024