**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального автономного общеобразовательного

учреждения города Ростова-на-Дону

лицей № 14 «Экономический»

*г. Ростов-на-Дону*

*2013 г.*

[**ОГЛАВЛЕНИЕ**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779113)

[**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779114)

[**2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779115)

[**3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779116)

[**4. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779117)

[**5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779118)

[**6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779119)

[**7. МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779120)

[**8. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779121)

[**9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779122)

[**10. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779123)

[**11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**](http://lecon-14.narod.ru/collec_dogovor.htm#_Toc364779124)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ

ЛИЦЕЙ № 14 «ЭКОНОМИЧЕСКИЙ»

*344101, г. Ростов-на-Дону, пл. Круглая, 1, тел.* *2407983*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И КОЛЛЕКТИВОМ

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ

ЛИЦЕЙ № 14 «ЭКОНОМИЧЕСКИЙ»

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с:

        Трудовым кодексом РФ;

        Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ лицей № 14 «Экономический» (Приложение №1)

и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - в лице директора лицея Чернышевой Галины Анатольевны именуемый далее «Работодатель», и работники лицея, именуемые далее «работниками», представленные председателем профсоюзной организации, именуемой далее «Профком», в лице Кутовой Марины Александровны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

        работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;

        работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6 ст.377 ТК РФ)

1.4. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе вцелях:

        создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности, и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

        установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

        повышения уровня жизни работников и членов их семей;

        создания благоприятного психологического климата в коллективе;

        практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления  указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг сдругом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель:**

        доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;

                доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора;

        обеспечивает эффективное управление лицеем, сохранность его имущества;

        добивается стабильного финансового положения лицея, роста его конкурентоспособности;

        обеспечивает занятость работников, эффективную организацию труда и безопасность;

        создает условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

        повышает уровень заработной платы согласно Постановлениям Правительства,

         учитывает мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

**Профком:**

        способствует устойчивой деятельности организации;

        нацеливает работников на соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

        способствует росту квалификации работников;

        добивается повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

        контролирует соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

        в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам.

**Работники:**

        полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (контракту);

        соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

        беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

        создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профком обязуются в течение 7 календарных дней провести переговоры о соответствующем изменении коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленномЗаконом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своему представителю вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.14. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

**2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Трудовой договор с работниками лицея заключается на неопределенный срок.

2.2. При заключении трудового договора

        с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

        с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

        с пенсионерами по возрасту;

        с заместителями руководителей и главными бухгалтерами,

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида *(срочный или бессрочный)*в порядке, предусмотренном *ст.372 ТК РФ*.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые  для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок *(ч.5, ст. 58 ТК РФ).*

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по *пункту 11 статьи 77 ТК РФ*, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании *(ст. 84 ТК РФ)*, не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до *01.02.2002 года*.

2.9. При равной производительности труда и квалификации *(наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому)* преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными *частью 2 статьи 179 ТК РФ* имеют:

        работники, имеющие более длительный стаж работы в лицее;

        работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

        работники, применяющие инновационные методы работы;

        работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности штата работников увеличивается до двух месяцев на условиях ТК РФ выплаты заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

        женщинам (мужчинам), имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

        одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 14 лет;

        беременным женщинам и  женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством  *(ст. 178 ТК РФ)*, производится также при увольнении по основаниям:

        отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);

        отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ).

2.12. Уведомление профкома в соответствии с *ч.1 ст.82 ТК РФ* должно содержать проекты приказов о сокращении численности штата сотрудников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц: 30 и 15 числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки.

3.3. При задержке выплаты заработной платы, в случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя, он несет ответственность в порядке,установленном действующим законодательством.

3.4. Оплата за сверхурочную работу, время простоя не по вине работников, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере, предусмотренном законодательством РФ.

3.5. При составлении штатных расписаний, должности служащих и профессии рабочих именовать в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих,должностей служащих и тарифных разрядов *(ОК 016-94)*, принятым и введенным в действие постановлением Госстандарта России от *26.12.1994 г. №367 (ред. от 19.06.2012г.)*, а также учитывать последующие изменения, внесенные в него в установленном порядке.

3.6. Тарификацию служащих производить в соответствии с Квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и других служащих,утвержденными в установленном порядке.

3.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

        оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;

        доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

        доплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

         выплаты, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера (*Приложение  №3)*.

3.8. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной  суммы, известив об этом работодателя в письменной форме *(ч.2, ст.142 ТК РФ).*Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя *(ч.1 ст.157 ТК РФ).*

3.9. Изменение оплаты труда производится:

        при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности

        со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в лицее, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

        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 (со дня присвоения);

        при присуждении ученой степени кандидата наук (со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома);

        при присуждении ученой степени доктора наук (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук);

        при окончании действия квалификационной категории (со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято).

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

3.11. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов в соответствии с Типовым положением.

3.12. Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года» проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения  Главной аттестационной комиссии.

3.13. Оплата труда победителей городских и районных конкурсов «Учитель года» производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения муниципальной аттестационной комиссии.

**4. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.**

4.1. Профессиональная подготовка кадров (подготовка новых рабочих, переподготовка (переобучение) работников, в том числе обучение рабочих вторым (смежным) профессиям и повышение квалификации) осуществляется администрацией предприятия в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.2. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласнодокументам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

**5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.**

5.1. Продолжительность рабочего времени определяется Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома.

5.2. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска работникам Лицея предоставляются продолжительностью 56 календарных дней для педагогического состава, 28 календарных дней для остальных работников.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мненияПрофкома лицея не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.4. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях при наличии средств *(ч.2 ст.116 ТК РФ)*:

        бракосочетание работника – 3 дня,

        бракосочетание детей работника – 2 дня;

        рождение ребенка (мужу) – 2 дня;

        в связи со смертью близких родственников – 3 дня;

        для проводов детей в армию – 1 день;

        для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 класс) – 1 день;

        при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;

        председателю первичной профсоюзной организации – 10 дней.

Предоставление отпуска производиться по личному заявлению работника.

5.5. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска.

**6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1.  Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено Соглашение по охране труда *(Приложение № 5).*

6.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в лицее.

6.9. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.10. Работодатель обязуется:

        создавать необходимые условия для учебно-воспитательного процесса, профессиональной, методической и общественной работы преподавателей;

        при составлении расписания уроков при наличии производственной возможности предусмотреть наличие одного методического дня при нагрузке 18 часов, при шестидневной рабочей неделе.

6.10.1. Улучшать организацию труда работников.

6.10.2. При подготовке нормативных документов, при их получении из вышестоящих органов регулярно и своевременно информировать Профком о документах по труду и заработной плате. О приказах, имеющих отношение к вопросам труда и заработной платы, существенно изменяющих условия труда, уведомлять Профком не менее чем за 2 месяца.

6.10.3. Выполнять работы по подготовке к зимнему сезону.

6.11. Профком обязуется:

        осуществлять контроль за созданием безопасных условий труда и соблюдением техники безопасности.

**7. МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ**

7.1. Работодатель организует работу:

        по включению в соглашения всех уровней, мер по реализации Федерального закона от 01.04.96г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" (в ред. Федеральных законов от 31.12.2002 N 198-ФЗ, от 29.11.2010 N 313-ФЗ), Федерального закона от 15.12.2001г. N 166-ФЗ (ред. От 01. 07. 2011)"О Государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01. 07. 2012), Федерального закона от 15.12.2001г. N 167-ФЗ (ред. от 03. 12. 2012)"Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", Федерального закона от 17.12.2001г. N 173-ФЗ (ред. от 03. 12. 2012)"О трудовых пенсиях в Российской Федерации" и Федерального закона от 24.07.2002 N 111-ФЗ (ред. от 03. 12. 2012)"Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01. 01. 2013);

        по обеспечению своевременной и полной уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, регистрации в системе обязательного пенсионного страхования всех работающих и представления в законодательно установленный срок (по итогам отчетного периода, а также для назначения трудовой пенсии) сведений индивидуального персонифицированного учета;

        по представлению территориальным органам ПФР списков застрахованных лиц, уходящих на пенсию в текущем году;

        по представлению территориальным органам ПФР выписок из приказов о назначении лиц, ответственных за оформление документов для назначения пенсии;

        по оказанию содействия территориальным органам ПФР в проведении проверок наличия на предприятиях первичных документов, уточняющих характер и условия труда застрахованных лиц - работников Лицея;

        по своевременному представлению территориальным органам Пенсионного фонда РФ по Ростовской области Перечней рабочих мест и должностей на право льготного пенсионного обеспечения и первичные документы, необходимые для осуществления правовой оценки обоснованности их представления;

        по проведению аттестации рабочих мест;

        по обеспечению ведения унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты;

        по осуществлению мероприятий по надлежащему хранению первичных документов (финансовых, по учету кадров, технологических), касающихся прав и законных интересов граждан.

7.2. Профком:

        организует проведение в трудовых коллективах работы по разъяснению последствий фактов неуплаты страховых взносов и несвоевременного представления сведений персонифицированного учета на работников;

        обеспечивает контроль за исполнением работодателями установленных законодательством обязанностей в сфере обязательного пенсионного страхования работников;

        организует работу по созданию комиссий по проверке наличия в лицее первичных документов, подтверждающих право отдельных категорий застрахованных лиц на досрочное пенсионное обеспечение, в соответствии с Перечнями рабочих мест и должностей, занятость на которых дает право на пенсионное обеспечение в связи с особыми условиями труда и на пенсию за выслугу лет, ежегодно предоставляемыми в территориальные управления ПФК;

        добивается от работодателей принятия мер по обеспечению сохранности необходимых первичных документов.

7.3. Стороны договора способствуют повышению уровня пенсионного обеспечения граждан, развитию дополнительного пенсионного страхования и обеспечения, стимулированию, в том числе через:

        повышение доходов работающих граждан, развитие негосударственных пенсионных фондов;

        формирование профессиональных пенсионных систем.

**8. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ**

Работодатель обязуется заключить договоры со страховыми компаниями и выделять средства на обязательное медицинское страхование всех работающих.

**9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Взаимоотношения администрации и профсоюзной организации строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

9.2. Работодатель обязуется:

        до принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы членов профсоюза, проводить предварительные консультации и согласования с профкомом;

        не препятствовать осуществлению безналичного сбора членских взносов;

        предоставлять профкому информацию об использовании средств бюджета по статьям, связанным с оплатой труда, решением социальных проблем коллектива;

        оказывать содействие профсоюзной организации в ее деятельности;

        работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.3. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

        учета мнения профкома, (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);

        учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);

9.4. С учетом мнения профкома производится:

        составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

        принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

        установление сроков выплаты заработной платы работникам;

        привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

        привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

        установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

        принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

        утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

        определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

        утверждение должностных обязанностей работников;

        определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

        изменение существенных условий труда.

9.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

        расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

* сокращение численности или штата работников организации;
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

        прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

        нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

* совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
* повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава лицея;
* применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

9.6. По согласованию с профкомом производится:

        утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

        установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

        распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий;

        установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);

**10. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

10.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

10.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

**11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Работодатель: | |  | Профком: | |
| Директор муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону лицея № 14 «Экономический» | |  | Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону лицея № 14 «Экономический» | |
|  | Чернышева Г. А. |  |  | Кутовая М. А. |
| «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | |  | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. | |
|  |  |  |  |  |

Коллективный договор принят на общем собрании  
работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону лицея № 14 «Экономический»

 «\_\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года.