

Коллективный договор

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения Лицей "Ступени" г.Хабаровска

на 2014-2017 годы


от Работодателя:
Директор МАОУ Лицей "Ступени"


Н.А.Тюрина



От работников:

Представители:

 О.В. Корякина

 О.В. Парыгина

 Д.И. Поденков

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 300
от 02.10.2014 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников

нет

Содержание

1. Общие положения. Основные права и обязанности Работника и Работодателя.	3
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Общие основания прекращения трудового договора.	6
3. Особенности регулирования труда педагогических работников.....	9
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	9
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	10
6. Рабочее время и время отдыха.....	10
7. Оплата и нормирование труда	12
8. Охрана и безопасность труда.	13
9. Социальные гарантии и компенсации.....	13
10. Обязательства представительного органа работников	14
11. Заключительные положения	14

1. Общие положения.

Основные права и обязанности Работника и Работодателя.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Лицей "Ступени" (далее - МАОУ Лицей "Ступени"), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Натальи Алексеевны Тюриной, и работники МАОУ Лицей "Ступени" в лице представителя работников: Ольги Владимировны Корякиной, Натальи Викторовны Нижегородцевой, Дениса Игоревича Поденкова.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ Лицей "Ступени" и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и «Работодателем».

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ Лицей "Ступени".

1.5. Настоящий коллективный договор заключен с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации (далее -ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с работниками МАОУ Лицей "Ступени" не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в МАОУ Лицей "Ступени" могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

1.9. Основные права и обязанности Работника (ст. 21 ТК РФ)

1.9.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- ведение и заключение коллективных договоров, соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.9.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него должностной инструкцией, являющейся неотъемлемой частью трудового договора.

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МАОУ Лицей "Ступени";

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

- выполнять установленные нормы труда;

- руководствоваться в работе действующими законодательными, нормативными, правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями Работодателя;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.10. Основные права и обязанности Работодателя (ст. 22 ТК РФ)

1.10.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка МАОУ Лицей "Ступени";

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- издавать локальные нормативные акты (положения, распоряжения, приказы и др.).

1.10.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;

- рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов,

содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.11. Обязанности представительного органа:

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников;

- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Общие основания прекращения трудового договора.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в МАОУ Лицей "Ступени" (далее -Лицей) оформляются приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться дополнительные условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), а также иные условия, не ухудшающие положение работника (ст. 57 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора с совместителем обязательно указывается, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ). Кроме того, в договоре необходимо отразить продолжительность рабочего времени. Для совместителей она не должна превышать четырех часов в день или половины нормы рабочего времени за учетный период, установленный для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Трудовой договор с совместителем может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок.

2.4. Если на работу принят бывший государственный или муниципальный служащий, то Работодатель сообщает на предыдущее место работы о заключении трудового договора с таким работником (ст. 64.1 ТК РФ).

2.5. Если работник, принятый на работу, является военнообязанным, то Работодатель также направляет соответствующее сообщение в военкомат.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.7. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один

экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у Работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 68 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор с работником заключается на определённый срок (срочный) и неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.9. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада (ставки заработной платы), стимулирующие и компенсационные выплаты, доплаты, надбавки, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.10. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом Лицея, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Лицее.

2.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.12. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.13. В случае увольнения работника производится окончательный расчет и выдача трудовой книжки в день увольнения (последний день работы).

2.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Лицей является основным местом работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

На педагогического работника с его согласия приказом Работодателя могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.15. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.17. По инициативе Работодателя изменения, определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи со следующими изменениями: организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций (работы по определенной специализации, квалификации или должности) (ст.72 ТК РФ).

В течение учебного года изменения, определенных сторонами условий трудового договора, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.19. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида).

2.20. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией с участием представителей Работодателя.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

3. Особенности регулирования труда педагогических работников

3.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждёнными Правительством РФ.

3.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие судимость;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Лицея.

4.2. Работодатель с учетом мнения представителей работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАОУ Лицей "Ступени".

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по

основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Лицее свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

5.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ Лицей "Ступени" (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (согласования) представителей работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУ Лицей "Ступени".

6.2. Для педагогических работников Лицея устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для других работников – 40 часов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МАОУ Лицей "Ступени".

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

6.4. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению Работодателя и письменного согласия работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Лицея.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Лицея и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем.

6.7. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

6.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

6.12. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

6.13. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

7. Оплата и нормирование труда

7. В области оплаты труда стороны договорились:

7.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

7.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным Законом минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

7.3. Выплата заработной платы работникам производится не реже двух раз в месяц: аванс и окончательный расчет (основная часть). Аванс выдается 15-го числа каждого месяца исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет осуществляется 1-го числа месяца, следующего за расчетным. Если та или иная дата приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то заработная плата выплачивается накануне.

7.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.5. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у Работодателя, независимо от источников этих выплат.

7.6. За работниками, направленными на медицинский осмотр сохраняется средняя заработная плата на все время освобождения от работы (ст.ст.185, 213 ТК РФ).

Матерям для кормления ребенка предоставляются перерывы, оплачиваемые по среднему заработку (ст.258 ТК РФ).

7.7. Денежные компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника выплачиваются за все дни отпуска, неиспользованные им ко дню

увольнения, независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращен трудовой договор (ст.127 ТК РФ).

7.8. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается (ст.112 ТК РФ).

8. Охрана и безопасность труда.

8.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МАОУ Лицей "Ступени" возлагаются на Работодателя (ст.212 ТК РФ).

8.2.Работодатель гарантирует права работника на охрану труда.

8.3.Работники обязаны (ст.214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

8.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. Социальные гарантии и компенсации

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки (ст.ст.167,168 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст.170 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.ст.173, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.115 ТК РФ);
- при добровольном медицинском страховании работников.

9.2. Стороны договорились, что работодатель:

9.2.1. Обеспечивает работников возможностью бесплатного пользования библиотечным фондом.

9.2.2. Организует в Лицее общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

9.2.3. Поощряет (статья 191 ТК РФ) работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, и т.д.).

9.2.4. Допускает обработку персональных данных работников в случаях, если:

- субъект персональных данных дал согласие в письменной форме;

- персональные данные являются общедоступными (Ф.И.О., год и место рождения, адрес, абонентский номер, сведения о профессии и иные персональные данные, предоставленные работником).

9.2.5. Создает условия для обеспечения конфиденциальности персональных данных работников, за исключением случаев:

- обезличивания персональных данных;
- в отношении общедоступных данных.

9.2.6. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

10. Обязательства представительного органа работников

Представительный орган работников обязуется:

10.1. Защищать права работников на труд, социальное страхование, предлагать и отстаивать меры по улучшению условий труда и быта.

10.2. Организовать ведение коллективных переговоров с Работодателем, контролировать выполнение условий договора.

10.3. Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, при условии выполнения данного коллективного договора, принимать меры, исключающие трудовые конфликты между Работодателем и работниками МАОУ Лицей "Ступени".

10.4. Контроль за ходом выполнения данного коллективного договора осуществляется сторонами постоянно с подведением итогов один раз в год.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более 3 лет.

11.3. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор и приложения к нему в течение срока его действия производится работодателем совместно с представительным органом работников.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 рабочих дней после его подписания.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

11.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, а также расторжения трудового договора с директором МАОУ Лицей "Ступени".

11.8. При ликвидации МАОУ Лицей "Ступени" коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

11.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Директор МАОУ Лицей "Ступени"

_____ Н.А.Тюрина

Представители:

_____ О.В. Корякина

_____ О.В. Парыгина

_____ Д.И. Поденков