

# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Благовещенский профессиональный лицей» (далее — лицей), в лице их представителей.
  2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — TK РФ), законам и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
  3. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель Лицея, в лице их представителей. Представитель работников председатель первичной профсоюзной организации — Ильинова Марина Николаевна, представитель работодателя — директор Петренко Алексей Иванович, действующий на основании Устава лицея.
  4. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.
  5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с Лицеем (все работники Лицея не зависимо от стажа работы и режима занятости).
  6. Формами участия работников в управлении Лицеем являются:
* Проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* Обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Лицея;
* Получение от работодателя ежегодно информации по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Представители работников имеют право также вносить по указанным вопросам в органы управления Лицеем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

* 1. Трудовые отношения при приеме на работу в Лицей оформляются путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок или на определенный срок не более5 лет в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Трудовой договор составляется в двух экземплярах.
  2. После подписания сторонами трудового договора один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Издание приказа об оформлении приема на работу производится после подписания сторонами трудового договора.
  3. Трудовой договор заключается, как правило, на не определенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен с поступающим на работу лицом только при наличии оснований, предусмотренных TKРФ или иными федеральными законами (ст. 59 TK РФ). С лицами пенсионного возраста срочный трудовой договор для осуществления преподавательской деятельности заключается сроком на один учебный год.
  4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные TK РФ (ст. 57 TK РФ) с обязательным разъяснением прав работника, в том числе права:

а) на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; б)на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным

государственными стандартами организации и безопасности труда;

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

г) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

* 1. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.
  2. Работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов детства, на основании приказа директора Лицея могут предоставляться четыре дополнительных выходных дня в месяц до достижения детьми-инвалидами инвалидами детства возраста18лет.
  3. При желании работника работать по совместительству или совмещению преимущественное право на получение такой работы предоставляется работнику Лицея.
  4. По письменному заявлению работника в период работы работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи заявления, а при прекращении трудового договора в день увольнения, выдать работнику копии документов, связанных с его работой в Лицее (копии приказов о приеме на работу, об увольнении, о награждениях, о переводах, перемещениях, справку о заработной плате и другие документы).
  5. Работодатель обязан ознакомить вновь принятого работника на работу с приказом о приеме, трудовым договором, настоящим коллективным договором, положением о защите персональных данных работников, штатным расписанием, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, кратким перечнем основных прав и трудовыми функциями работника по трудовому законодательству, настоящему коллективному договору и трудовому договору.
  6. Работодатель обязуется организовать и обеспечить подготовку резерва на замещение руководящих должностей в Лицее и его структурных подразделениях.

3. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

* 1. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников Лицея составляет не более 36 часов в неделю, а для работников административно-хозяйственной части (АХЧ), управленческого персонала и органа управления Лицеем—не более 40 часов в неделю.
  2. Продолжительность рабочего дня педагогических работников определяется расписанием занятий и планом мероприятий учебно-воспитательной работы Лицея, который утверждается на каждый календарный месяц.
  3. Работодатель обязан проводить по согласованию с выборным органом

Первичной профсоюзной организации предварительную расстановку педагогических часов в апреле-мае текущего года, составлять тарификацию — до15 сентября текущего года.

* 1. Графики учебного процесса составляются таким образом, чтобы дневная нагрузка преподавателя соответствовала нормативам речевой нагрузки и в расписании занятий не допускалось перерыва в работе более двух часов.
  2. В Лицее отдельным работникам на основании приказа директора Лицея может устанавливаться ненормированный рабочий день.
  3. Работодатель может устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, по просьбе работников, здоровью которых был причинен ущерб в период работы у работодателя вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.
  4. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени, при этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца) (ст.102TKРФ).
  5. Накануне праздничных не рабочих дней продолжительность работы всех работников при 5-ти дневной и 6-ти дневной рабочей неделе сокращается на один час.
  6. Каждый работник может уйти с работы в рабочее время по рабочим делам, в связи с болезнью или другим уважительным причинам только с разрешения директора, заместителей директора Лицея (руководителей структурных подразделений).
  7. Работника с его письменного согласия можно привлечь к сверхурочной работе в следующих случаях(ч.2ст.99):
* При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая в следствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена(закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если не выполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
* При временных работах по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для многих работников;
* для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Работник может быть привлечен к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях(ч.3ст.99TKРФ):

* при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* при выполнении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
* при осуществлении работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Производство сверхурочных работ оформляется приказом директора Лицея. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст.152TKРФ.

* 1. Работодатель может привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Лицея в целом или ее отдельных структурных подразделений, но только с их письменного согласия.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.113TKРФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

* + для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо

устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

* + для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного либо муниципального имущества;
  + для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а так же неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии, эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части.

Категории работников, привлечение которых к работе в выходные и не рабочие праздничные дни запрещено. К таким работникам относятся:

* + работники в возрасте до18 лет (ст.268TKРФ);
  + беременные женщины (ст.259TKРФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с положением ст. 153 TK РФ. По желанию работника, работавшего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

* 1. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливается согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. **ВРЕМЯОТДЫХА**
   1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.
   2. Еженедельными выходными днями являются:
   * При пятидневной рабочей неделе — суббота и воскресенье;
   * При шестидневной рабочей неделе — воскресенье;
   * При сменной работе — согласно графику сменности.
   1. В соответствии с постановлением Правительства РФот14.05.2015

№466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» педагогическим работникам и работникам деятельность, чья связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

* 1. Всем остальным работникам Лицея предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска, минимальной продолжительностью 28 календарных дней, сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам Лицея в соответствии с TKРФ и иными федеральными законами, в том числе:

* + работникам в возрасте до восемнадцати лет — 31 календарный день в удобное для них время;
  + инвалидам — не менее 30 календарных дней. Инвалиды-«чернобыльцы» имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней в удобное для них время.
  1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
  2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем в соответствии со ст.123 и 372TKРФ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. В графике должны быть определены время и очередность предоставления ежегодных отпусков.
  3. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время до истечения шести месяцев непрерывной работы в организации оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч.3ст.122TKРФ);

- работникам в возрасте до18лет(ч.3ст.122TKРФ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев(ч. 3ст.122TKРФ);

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам(ч.

4ст.123TKРФ);

- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы (ч.1ст.286TKРФ);

- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (п.

11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 №76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации в следствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (п.5ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации в следствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников, указанных в Федеральном законе от 12.01.1995 N5-ФЗ «О ветеранах» (пп. 17 п. 1ст.14,п*.*13п.1ст.15,пп.11п.1,пп.4п.2ст.16);

- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25сЗв (бэр) (п.15ст.2 Федерального закона от10.01.2002 №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- Героям Социалистического Труда и полным кавалерам Ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 №5—ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- Героям Советского Союза, Героям России, кавалерам Ордена Славы(п.3ст.8 Закона РФ от 15.01.1993 №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- Почетным донорам России (п.1ч.1ст.23Федерального закона от 20.07.2012№125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).

* 1. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям, или по иным семейным обстоятельствам.
  2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к

ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

* 1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем не может быть менее трех календарных дней (ст.119TKРФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем – 10 дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам, за работу в условиях ненормированного рабочего дня:

- директор; завхоз; заместители директора; главный бухгалтер. (Постановление Администрации Алтайского края от 22 апреля 2003 г. № 204 « Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из краевого бюджета» (в ред. Постановлений Администрации Алтайского края от 13.02.2007г. № 52, от 02.06.2010 г. № 240)).

* 1. Ежегодные дополнительные отпуска оплачиваются аналогично ежегодному основному отпуску.
  2. Инвалиды — «чернобыльцы» имеют право на дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней, который оплачивается органами социальной защиты населения в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации в следствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».
  3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работник имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой работника Лицея — до 5 календарных дней;

- со свадьбой детей работника Лицея — до 3 календарных дней;

- со смертью близких родственников работника Лицея - до 5 календарных дней;

- с рождением ребенка — до5 календарных дней;

- с переездом на новое место жительства — 1календарный день;

- с непредвиденными обстоятельствами—1календарныйдень.

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

- Участникам Великой Отечественной войны — до35календарных дней в

году;

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до14 календарных

дней в году;

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

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

- ветеранам военной службы и ветеранам труда, проработавшим (прослужившим) в органах безопасности 20 лет и более, — до 30 календарных дней в году.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работодателем только по письменному заявлению работника.

* 1. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.
  2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, ежегодный отпуск, по их желанию, предоставляется в удобное для них время.
  3. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФот31.05.2016 № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске;

- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

* 1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а так же ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных TKРФ).

* 1. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) в соответствии со ст. 139 TKРФ.

# ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

* 1. Работодатель обязуется:

1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81TK РФ в письменной форме сообщить об этом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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;
2. При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3месяца представлять в выборный орган первичной профсоюзной организации, службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
3. при сокращении численности или штата работников(п. 2 ст. 81 TK РФ) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности;

- ограничить сверхурочную работу и совместительство;

- ограничивать внешний прием работников;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям (специальностям) рабочих мест, являющихся вакантными.

1. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено TKРФ (ст.179 TKРФ):

- лицам пред пенсионного возраста;

- работникам, проработавшим в Лицее свыше10лет;

- одиноким родителям, воспитывающим детей до14 лет;

- работникам, супруг(а) которого уже является безработным(ой);

- награжденным государственными или отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

- инвалидам;

- председателю первичной организации;

1. не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации Лицея). В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет, или ребенка-инвалида до 18 лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 TKРФ);

1. предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении численности или штата работников, работающим 6-8 часов в день, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;
2. предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата;
3. при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Лицея, сокращением численности или штата работников Лицея увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере, установленном законодательством;
4. взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.
   1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Лицея, реорганизацией, а так же сокращением численности штата работников, рассматриваются работодателем с участием представителей первичной профсоюзной организации Лицея.
   2. О предстоящем увольнении в с вязи с ликвидацией Лицея, сокращением численности или штата работников Лицея работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.
   3. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя по п. 2, п.п. б п. 3, п. 5 ст. 81 TK РФ производиться только с предварительного согласия профсоюзного комитета на основании ст. 82TKРФ.
   4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 TKРФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.
5. **ОПЛАТАТРУДА**
   1. Работодатель обязуется:
6. Оплату труда работников устанавливать в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минобрнауки Алтайского края от 22.03.2018 № 16-П (ред. от 17.11. 2022г.) «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда;
7. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц (15-гo числа текущего месяца — за первую половину месяца и 30-гo числа текущего месяца —окончательный расчет за отработанный месяц). Табели учета рабочего времени, справки о фактически выданных часах преподавателям должны быть предоставлены к оплате ответственными за это сотрудниками не позднее 25 числа текущего месяца, документы для начисления и выплаты отпускных — за 5 дней до начала отпуска.
   1. Источниками финансирования единого фонда оплаты труда являются:

- средства краевого бюджета, субсидии на финансовое обеспечение государственного задания;

- собственные средства учреждения, средств от приносящей доход деятельности.

* 1. Единый фонд оплаты труда распределяется по подразделениям:

- в соответствии с тарификацией преподавателей и условиями оплаты, определяемые трудовым договором и приказами;

- в соответствии со штатным расписанием для учебно-вспомогательного, административного, педагогического и обслуживающего персонала.

* 1. Работодатель обязан своевременно проинформировать выборный орган первичной профсоюзной организации Лицея, преподавателей, и сотрудников обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы и задержках ее выплаты
  2. Доплата за совмещение профессии производится согласно TK РФ и штатному расписанию Лицея.
  3. Поощрения, доплаты и надбавки преподавателям и сотрудникам производятся согласно Положению об оплате труда работников.
  4. В целях стимулирования труда педагогическим работникам в течении трех лет устанавливается ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций впервые поступившим на работу, в размере 15% к окладу (должностному окладу).
  5. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, им при тарификации, до конца учебного года заработная плата выплачивается в соответствии с действующим законодательством.
  6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится доплата в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, установленного по результатам специальной оценки условий труда (Список профессий и видов работ, на которые устанавливаются доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда — Приложение№ 4 к настоящему коллективному договору.
  7. Премии работникам выплачиваются в соответствии с Положением о премии.
  8. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или не рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится на кануне этого дня (ст.136TKРФ).
  9. Всем работникам выдаются расчетные листки по начислению и выплате заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя выборного органа первичной профсоюзной организации Лицея (ст.136TKРФ).
  10. Фонд оплаты труда формируется в зависимости от контингента обучающихся и на основании штатных нормативов и тарификации, составленной в соответствии с реализуемыми Лицеем программами и учебными планами на основе действующего законодательства по вопросам оплаты труда.
  11. На основании Положения об оплате труда устанавливаются размеры доплат, надбавок, премий и других выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных источников.
  12. Время простоя не по вине работника оплачивается из расчета не ниже 2/3 средней заработной платы (оплаты по тарификации),если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст. 157 TKРФ).
  13. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за не выполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработная плата сохраняется в полном размере, в иных случаях работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414TKРФ).
  14. Установить минимальную заработную плату работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате.
  15. Повышение размеров тарифных ставок(окладов), установленных Положением об оплате труда работников Лицея, и минимальной заработной платы производится в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и Алтайскогокрая.

# УСЛОВИЯ РАБОТЫ, OXPAHA И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

* 1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой Лицея(ст.212TKРФ);
2. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Лицея;
3. обеспечить ознакомление вновь поступающих на работу сотрудников с Положением об охране труда

(приложение № 7);

1. проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих,

инженерно-технических работников и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными документами и обеспечить строгое соблюдение работниками Лицея требований охраны труда, предусмотренных нормативными актами и локальными документами Лицея;

1. организовывать проведение за счет средств Лицея обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических(в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, вне очередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (Приложение №5 к настоящему коллективному договору);

не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а так же в случае медицинских противопоказаний;

1. организовать доставку заболевших на рабочем месте и(или) пострадавших от производственных травм и острых профессиональных заболеваний в лечебные учреждения или домой на транспорте Лицея;
2. обеспечить бесплатной спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты сотрудников согласно отраслевым нормам (Приложение

№ 3 к настоящему коллективному договору), а также обеспечить своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями;

1. своевременно проводить специальную оценку условий труда рабочих мест;
2. организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным

нормам;

1. сокращать продолжительность рабочего времени или прекращать учебный процесс при температуре +10С в учебных корпусах Лицея;
2. обеспечить оборудование кабинетов аптечками для оказания первой медицинской помощи согласно Приложению № 7 к настоящему коллективному договору).
3. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
4. организовать комиссию по охране труда, в функции которой будет входить проведение ежегодной комплексной приемки готовности аудиторий

и лабораторий к учебному году, включая в ее состав представителей органа первичной профсоюзной организации Лицея.

* 1. По каждому несчастному случаю на производстве администрация Лицея образует с участием выборного органа первичной профсоюзной организации комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1.
  2. В случае не выполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечение работника необходимыми средствами защиты, в

результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя первичной профсоюзной организации. При этом отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

* 1. Работодатель создает условия для работы и дополнительные социальные гарантии деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации по охране труда, включая обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда, предоставление необходимого времени для обучения в течение рабочего дня с сохранением заработной платы.

# СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

* 1. Работодатель вправе устанавливать для работников Лицея, желающих получить дополнительные образовательные услуги, льготы в размере до 50% от стоимости оказываемых услуг.
  2. Работодатель может организовывать для работников изготовление по себестоимости различных изделий для дома, сада, индивидуального пользования.
  3. Работнику, увольняющемуся в связи с выходом на пенсию, Лицеем, при наличии экономии фонда оплаты труда может единожды производится денежная выплата в размере до трех должностных окладов:

- работникам, проработавшим в Лицее не менее десяти лет—два должностных оклада;

- работникам, проработавшим в Лицее не менее пятнадцати лет — три должностных оклада.

8.4. При наличии средств Работодатель оказывает материальную помощь работникам Лицея:

- на день пожилого человека;

- на чрезвычайные ситуации;

- на длительную болезнь Работника;

- на похороны Работника, его близких (детей, мужа, жены, родителей);

- на поздравление пенсионеров и сотрудников с юбилейными датами через СМИ;

- бесплатно выделять транспорт на похороны пенсионера, работника, близких родственников работника (с оплатой ГСМ за счет средств сотрудника).

8.5. Работодатель может выделять сотрудникам транспорт для личных нужд, согласно заявлению 2 раза в год с оплатой стоимости топлива за счет средств сотрудника.

8.6. Работодатель может выделять денежные средства (при финансовой возможности Работодателя, из внебюджетных средств) на проведение корпоративных мероприятий: День Учителя, Новый год, 23 февраля, 8 марта, День здоровья.

8.7. Работодатель может предоставлять возможность работникам право на проживание в общежитии (при наличии свободных комнат в общежитии).

8.8. Работодатель может выделять транспортные средства для посадки и уборки картофеля, производить вспашку поля (с оплатой ГСМ за счет средств Работника).

8.9. Работодатель обязуется производить поощрение и награждение Работников Почетными грамотами по представлению структурных подразделений коллектива и рассмотрению на общем собрании трудового коллектива.

8.10. Работодатель обязуется предоставить 3 часа сотрудникам без ущерба для производственного процесса для сопровождения детей младшего школьного возраста в 1й класс, а так же детей выпускного класса (1, 9,11 классы) – 1 сентября, 25 мая.

8.11. При финансовой возможности, работодатель выплачивает материальную помощь Работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания в течение года:

- по окончании учебного года;

- по окончании календарного года;

- к профессиональному празднику;

- перед очередным ежегодным оплачиваемым отпуском.

1. **МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

9.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

9.2. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

- выплачивать первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу (три года – 15%);

- для выпускников вузов и колледжей, впервые поступивших на работу не устанавливать более двух параллелей в день и перерывов в расписании занятий более одного часа, соблюдать преемственность классов при распределении учебной нагрузки;

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;

- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,

- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза,

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

1. **ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10. Работодатель обязуется:

10.1. Предоставлять бесплатно профкому организации помещение для проведения заседаний профкома, хранения документации, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.

10.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями организации. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.5 настоящего коллективного договора.

10.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 «Б» ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

10.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

10.5. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

10.6. Включать членов профкома в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

10.7. Рассматривать с учетом мнения профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, п. 2.16 коллективного договора);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установления перечня должностей работников с ненормальным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

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

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

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

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

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечь необходимых профессий и специальностей;

- установление дней выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

10.8. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

10.9. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

1. **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

11. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

11.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.8. Участвовать совместно с территориальным комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию и летнему оздоровлению детей работников организации.

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых платежей.

11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.12. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

11.13. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

11.14. Участвовать в разработке Положения о системе управления охраной труда в организации.

11.15. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

11.16. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

11.17. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;

- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

11.18. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников.

11.19. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

11.20. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.21. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

11.22. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

**12. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

12.1.Работники – члены профсоюза имеют право:

12.1.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

12.1.2. Пользоваться услугами кредитного потребительского кооператива с участием профсоюзных средств в соответствии с его уставом.

12.1.3. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях,

- беспроцентныеденежные займы,

- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,

-бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя,обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.

-профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,

- содействие в оздоровлении своих детей,

- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профорганизации (при наличии средств на данную статью расходов в смете первичной профсоюзной организации и по решению профкома).

12.1.4. Участвовать в профсоюзных программах страхования жизни и здоровья.

12.1.5. Участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих организацию на льготных условиях туристических и культурно-образовательных поездок и иных культурных, образовательных, познавательных, спортивных и оздоровительных мероприятиях, организуемых профсоюзом.

12.1.6. Участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих софинансирование мероприятий по предоставлению высокотехнологичной медицинской помощи, зубопротезирования, иных медицинских услуг.

**13.РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ CПOPOB**

* 1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

13.2 Стороны настоящего коллективного договора договорились по мере необходимости проводить обучение членов комиссии по трудовым спорам, оказывать помощь в организации их работы.

* 1. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.
  2. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников по вопросам, указанным в п. 13.3 настоящего коллективного договора, формируются и утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствиис TKРФ.

1. **ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**
   1. Коллективный договор должен отвечать финансово-экономическим условиям и возможностям Лицея. Если эти условия существенно меняются, то коллективный договор нуждается в корректировке.
   2. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься по обоюдному согласию сторон и в течение срока его действия производятся в порядке, установленном TKРФ для его заключения.
   3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном TKРФ для его заключения.
   4. В случае внесения в приложения коллективного до говора принципиальных и значительных изменений и дополнений этот вопрос обсуждается только на общем собрании (конференции) работников Лицея. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон настоящего коллективного договора.
   5. Любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложениям к нему доводятся до сведения всех работников Лицея с объяснением причин, их обусловленных.

# ЗАЕЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока.
  2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
  3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Лицеем, расторжения трудового договора с руководителем Лицея.
  4. При реорганизации и лиликвидации Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока соответственно реорганизации или ликвидации Лицея.
  5. При смене формы собственности Лицея Коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев.
  6. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников Лицея в течение 10 дней после его подписания.
  7. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.
  8. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течении семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную

регистрацию всоответствующий орган по труду.

* 1. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.
  2. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу до подписания с ними трудового договора.
  3. Стороны договорились,что:
* Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
* Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании(конференции)работников Лицея;
* Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
* Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения в случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
  1. Администрация и представительный орган работников Лицея обязуются: сотрудничать в рамках установленных законом норм, разрешая возникшие вопросы путем переговоров и соглашений, не допуская трудовых конфликтов; способствовать обеспечению комплексного социально-бытового развития Лицея; признавать достоинство каждого работника, егоправа, обеспечивать взаимное уважение прав и свобод друг друга.
  2. Следующие приложения являются неотъемлемыми частями настоящего коллективного договора:

- приложение№ 1 — правила внутреннего трудового распорядка;

- приложение№ 2 — положение об оплате труда работников Лицея;

- приложение № 3 — перечень пролфессий, должностей которым должны выдавать средства индивидуальной защиты;

- приложение №4 — перечень средств индивидуальной защиты, которые должны быть выданы работнику, согласно действующим нормам;

- приложение № 5 – перечень профессий дающих право на получение молока и других равноценных пищивых продуктов, в связи с вредными условиями труда;

- приложение № 6 — перечень профессий, должностей которые должны проходить обязательные, периодические и предварительные медицинские осмотры

- приложение № 7 — Положение об охране труда;