

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*МБОУ «Вятская православная гимназия во имя преподобного Трифона Вятского»
города Кирова*

На 2014 – 2017 гг.

Утвержден на собрании трудового коллектива 25.06.2014

Вступает в силу с 01.07.2014



*Ведущий специалист-менеджер
Зверева Л.Б.*

От работодателя:

Директор

Е.Н. Мошкина
(подпись, Ф.И.О.)

Мошкина Е.Н.

От работников:

Представитель трудового коллектива

Л.Б. Зверева
(подпись, Ф.И.О.)

Зверева Л.Б.

- Раздел 1. Общее положение
- Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений
- Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости
- Раздел 4. Рабочее время
- Раздел 5. Время отдыха
- Раздел 6. Оплата и нормирование труда
- Раздел 7. Охрана труда
- Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
- Раздел 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- Раздел 10. Социальные гарантии и льготы
- Социальное, медицинское и пенсионное страхование

- Культура, спорт, вопросы быта
- Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы
- Раздел 12. Защита трудовых прав работников

- Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора
- Раздел 15. Заключительные положения
- Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору

Раздел 1. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Вятская православная гимназия во имя преподобного Трифона Вятского» города Кирова (сокращенное название - Вятская православная гимназия (ВПГ)), далее по тексту ВПГ.

Полное наименование образовательного учреждения в соответствии с уставом и печатью данной организации

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Законом Кировской области «Об образовании в Кировской области» от 14.10.2013 № 320-ЗО;
- а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и районным тарифными соглашениями (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ВПГ во главе с представителем трудового коллектива
- работодатель в лице его представителя, директор ВПГ.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ВПГ (ст. 43 ТК РФ)

1.6. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работниками работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ)

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях и в сроки, предусмотренные ТК РФ (ст. 43 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, а пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ВПГ.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК РФ).

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с даты установленной коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Председатель трудового коллектива (ПТК) обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по **согласованию с ПТК:**

- правила внутреннего трудового распорядка ВПП;
- положение об оплате труда ВПП;
- положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ВПП;
- положение о порядке распределения компенсационной части фонда оплаты труда работников ВПП;
- положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам;
- соглашение об охране труда;
- положение о комиссии по охране труда;
- положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- другие локальные нормативные акты.

1.15. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.).

1.16. Стороны определяют следующие формы управления ВПП непосредственно работниками и через ПТК (ст. 53 ТК РФ):

- Принятие локальных нормативных актов (общим собранием трудового коллектива работников ВПП) в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- Проведение представленным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе ВПП, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами ВПП, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.17. Работодатель признает ПТК как единственного полномочного представителя работников ВПП ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, соглашениями, иными нормативными правовыми актами. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.18. ПТК признает свою ответственность за решение в Трудовом коллективе общих задач и целей ВПП, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы ВПП, повышение прогрессивных форм организации труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется.

2.2.1. Добиваться успешной деятельности ВПП, повышения культуры, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.3. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений образования и науки.

2.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости – в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем (ст. 196 ТК РФ).

2.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.6. Предоставлять ПТК информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ).

2.2.8. Предоставлять ПТК полную и достоверную информации., необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.9. Предоставлять по требованию ПТК отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

2.2.10. Сотрудничать с ПТК в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.2.11. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.12. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.14. Учитывать мнение ПТК по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

2.2.15. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.16. Создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.2.17. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.19. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. ПТК обязуется.

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности ВПП различными методами, в т.ч. повышением эффективности труда работников с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов образования.

2.3.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).

2.3.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов (ст. 372 ТК РФ).

2.3.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.3.7. Как минимум, выражать мнение ПТК при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.9. Вносить предложения работодателю по совершенствованию управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (в случаях реструктуризации учреждений).

2.3.11. Осуществлять самостоятельно контроль за соблюдением правил охраны труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.3.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои должностные обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.4. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.5. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

2.4.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы ВПП (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

2.4.7. Использовать передовой опыт коллег.

2.4.8. Беречь имущество работодателя.

2.4.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба ВПП, его имуществу и финансам.

2.4.10. Эффективно и бережно использовать имеющиеся оборудование и технику, переданные в пользование (компьютеры, инструменты и др.).

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иными лицами (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право.

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. В соответствии с ТК РФ и иными законами и нормативными актами РФ, соглашениями и коллективным договором **ПТК** имеет право.

2.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в частности:

- по реорганизации и ликвидации ВПП;

- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартам безопасности труда и коллективным договором.

2.7.4. Своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (в т.ч. дополнительных ежегодных и длительно дополнительного отпуска на срок до 1 года педагогическим работникам).

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.7.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.7.9. Объединение в профессиональный союз для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.10. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.7.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение на льготных условиях в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

3.1.2. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются непосредственно в ВПП и согласовываются с ПТК.

3.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, коллективным договором.

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом ВПП и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, включая обязательные условия труда, а также дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (ст. 57 ТК РФ).

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.3. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения в письменной форме между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 72 ТК РФ).

3.2.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.2.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменений подведомственности, учреждения реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение определенных условий заключенного трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения

количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст. 74 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогических работников ВПГ определяется исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы (Постановление администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров»).

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регламентируется Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075

"О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников").

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогического работника может быть разной в первом и втором учебном полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в следующем учебном году по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения в течение учебного года количества часов по учебным планам и программе, сокращения количества классов (групп продленного дня).

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются ее объем и преимущество преподавания предметов в классах.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятия, учреждений и организаций (включая работников органов департамента образования и учебно-методических кабинетов, центров) представляются только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в декретном отпуске, а также в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им определенного возраста (1,5 и 3 лет), устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работником.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников в письменном виде до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение учебной нагрузки у педагогического работника в течение учебного года по сравнению с оговоренной в трудовом договоре возможно только после предварительного письменного предупреждения педагогического работника не позднее, чем за два месяца о грядущих изменениях и с его письменного согласия. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Увеличение учебной нагрузки также возможно с письменного согласия работника.

3.2.8. Сообщать ПТК не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (критерии массового увольнения определены в п. 4.2 "Отраслевого соглашения между общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2014 - 2016 годы").

3.2.9. Разрабатывать совместно с ПТК меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объема учебной нагрузки, возможностей догрузки педагогических работников до ставки заработной платы другой работы, сокращению рабочих мест или улучшению условий труда.

3.2.10. Представлять ПТК не позднее, чем за 2 месяца (а при массовом увольнении не позднее, чем за 3 месяца), проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата согласно ст. ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при проявлении вакансий.

3.2.12. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными сезонными работниками, совместителями.

3.2.13. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием ПТК (ст. 82 ТК РФ).

3.2.15. Представлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.16. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя работников следующие категории:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания в очередном, декретном, отпусках по уходу за детьми до достижения ими определенного возраста (1,5 – 3 лет), учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

3.17. Определять по согласованию с ПТК условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

3.2.18. Сохранять высокопрофессиональных кадровых работников, проводить внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности.

3.2.19. Увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости.

3.2.20. Обеспечивать меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2.21. Оказывать материальную помощь в размере до 100% минимальной оплаты труда лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и потерявшим работу.

3.2.22. Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ), определяются настоящим коллективным договором.

3.2.23. Работникам, высвобожденным из ВПП в связи с сокращением штата или численности, гарантируется после увольнения сохранение возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

3.3. ПТК обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении.

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками (ст. 373 ТК РФ).

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников союза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.4. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным в ТК РФ и иных федеральных законах. Записи в трудовые книжки вносить в соответствии с требованиями ТК РФ, а также Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 № 69 и согласовано Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ВПГ, графиком сменности, утвержденными с учетом мотивированного мнения ПТК, а также условиями заключенного трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми уставом ВПГ.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников ВПГ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю (Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075"О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников").

Конкретная продолжительность рабочего времени (недели, ежедневной работы) устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом ВПГ.

4.3. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю, для работников бухгалтерии и секретаря, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам соответственно с согласия работника, с учетом мотивированного мнения ПТК либо без его согласия и в соответствии со 99 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения ПТК.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97 ТК РФ.

4.6. Учителя работают в соответствии с расписание уроков. Составление расписания осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда ВПГ.

4.7. Часы свободные от проведения занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами ВПГ (заседания педагогического совета, родительские собрания и др.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются с их письменного согласия, в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения ПТК и по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ч. 5 ст. 113 ТК РФ.

4.9. Время школьных каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»). В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.10. Для педагогических и других работников ВПГ на период каникул, не совпадающих с их очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

4.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, ремонт территории ВПГ, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Общим выходным днем является воскресенье при шестидневной рабочей неделе, а при пятидневной законодателем предусмотрен второй день отдыха, который может устанавливаться также коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня, как правила, предоставляются подряд (ст. 111 ТК РФ).

5.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается также правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ.

5.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

Продолжительность отпуска работников образовательного учреждения регламентируется постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). Однако, как правила, отпуск педагогическим работникам предоставляется в период летних каникул.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ПТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.5. При истечении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ, в т.ч. при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

5.7. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.8. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.9. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией возможно только с согласия (по заявлению работника во втором случае). Условия предоставления

неиспользованной его части либо возможности получения денежной компенсации предусмотрены ст. ст. 125,126 ТК РФ.

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.11. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) **работодатель обязуется:**

5.11.1. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- За работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- За ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
- В других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с ПТК и с последующим закреплением периода отпуска в трудовом договоре.

5.11.2. Педагогическим работникам предоставлять не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск может предоставляться ему в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Очередность и время предоставления такого отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются уставом ВПГ.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ, ст. 47 Закона РФ «Об образовании», Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска до 1 года (приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570).

5.11.3. Также на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - 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 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.12. ПТК обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков ВПГ;
- осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.13. Оплата отпусков.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти (постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников ВПГ осуществляется на основе Положения об оплате труда в МБОУ «Вятская православная гимназия во имя преподобного Трифона Вятского» города Кирова.

6.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ.

6.2. Должностной оклад директора ВПГ устанавливается трудовым договором, соотносительно с ростом оплаты труда работников и может составлять до 5 размеров средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в зависимости от группы по оплате труда, к которой образовательное учреждение относится по показателям деятельности.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера ВПГ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

6.4. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособности человека. Месячная заработная плата работника, занимаемого одну полную ставку не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ;
- выплаты компенсационного характера за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда ВПГ, локальными нормативными актами ВПГ.

6.5. Изменение стажа работы и (или) квалификационной категории (звания, ученой степени) по специальности производится – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплат:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присвоении ученой степени кандидата наук со дня вынесения высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение разряда (выплаты) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, оплата более высокого разряда (выплаты) оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются с учетом мнения ПТК тарификационные списки.

6.7. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в классе (в группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты в соответствии с локальными актами по оплате труда учреждения.

6.8. Установить размер доплаты работникам за работу в ночную смену – согласно трудовому законодательству 40% тарифной ставки (оклада).

6.9.1. **Работодатель обязуется** оплачивать время простоя (ст.157 ТК РФ):

- по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;
- не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада);
- по вине работника в размере 1/3 средней тарифной ставки (должностного оклада).

6.9.2. Коллективный договор предусматривает:

- оплату работы в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере. (Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (ст.ст. 152, 153 ТК РФ);
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставлять другой день отдыха. В этом случае работу в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать;

- производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными условиями труда, с неблагоприятными условиями труда в размерах, установленных ТК РФ и соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем (ст.ст.146 и 147 ТК РФ);
- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ, постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»);
- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 134 ТК РФ);
- выплачивать премии и производить соответствующие выплаты согласно Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ВПГ, а также, следующие разовые премии: к юбилейным датам, профессиональным праздникам и премии к отпуску; выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ);
- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- форму расчетного листка утвердить с учетом мнения ПТК;
- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;
- производить выплату заработной платы в денежной форме. По письменному заявлению работника оплата его труда в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы, может производиться в иной (неденежной) форме (ст.131 ТК РФ).

6.9.3 Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы (оплаты очередного отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т.ч. в случае приостановки работы) работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления, предусмотренный ст. 139 ТК РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства от 24.12.2007 № 922 с последующими изменениями. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

6.9.4. Выплачивать педагогическим работникам, в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

6.10. ПТК обязуется:

6.10.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

6.10.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

6.10.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

6.10.4. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6.10.5. Обращаться в суд по собственной инициативе за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.1.2. Обеспечить право работников ВПГ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.1.3. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с утвержденным Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ВПГ обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденные постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.5. Организовать проверку знаний работников ВПГ по охране труда на начало учебного года.

7.1.6. Обеспечивать наличие в учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет учреждения.

7.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Перечень профессий работников утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения ПТК.

7.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

7.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Работодатель утверждает списки работников и перечень работ с учетом мотивированного мнения ПТК:

- Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда, разрабатывается по итогам аттестации рабочих мест (оценки условий труда);
- Список работников организации, которые заняты на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.1.14. Разработать и установить дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда.

7.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения ПТК (ст. 212 ТК РФ).

7.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

7.1.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

Обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя.

7.1.18. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

7.1.19. Участвовать на паритетных началах совместно с ПТК в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.1.20. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.1.21. Осуществлять совместно с ПТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

7.1.22. Организовать и обеспечить прохождение в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения ПТК, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212, ст. 213 ТК РФ).

7.1.23. Один раз в полгода информировать коллектив ВПП о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2. ПТК обязуется:

- Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства, подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочих местах;
- Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов коллектива;
- Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда (ежегодная приемка учреждений образования);
- При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, ПТК труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а так же семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором;
- Проводить работу по оздоровлению детей работников ВПП.

7.3. Работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также требованиями и инструкциями по охране труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- Извещать немедленно 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);

- В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

8.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ч. 2 и 3 ст.261 ТК РФ.

8.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается, (за исключением увольнения по основаниям, оговоренным п.п. 1,5-8,10,11 ч.1 ст. 81, п.2 ст.336 ТК РФ).

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, **работодатель принимает на себя обязательства:**

8.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

8.4. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте (возможны варианты), детей-инвалидов (по возрасту возможны варианты), а также матерям и отцам, воспитывающим без супруга детей (возможны варианты по возрасту), имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больным членом семьи без их согласия (ст. 259 ТК РФ).

8.5. Для ухода за детьми-инвалидами предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (одному из родителей, опекуну, попечителю), оплата которых производится в соответствии с в порядке, установленном федеральными законами (постановление Правительства от 12.02.1994 № 101 (письмо Министерства труда № 296-АП, ФСС №02-08/05-762П от 05.04.2002).

8.6. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

8.7. Категории лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающие такого же ребенка без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.8. ПТК обязуется:

8.8.1. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст. 173-177 ТК РФ).

8.8.2. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69, 265, 266 ТК РФ, а также гарантии по оплате их труда согласно ст. 271 ТК РФ.

8.8.3. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности (ст. 70 ТК РФ).

8.8.4. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

8.8.5. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

Раздел 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд ВПП.

9.1.2. Работодатель с учетом мнения ПТК согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

9.2.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет бюджетных или внебюджетных средств и за счет отчисления от фонда труда в размере, определяемом дополнительным соглашением между работодателем и ПТК.

9.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499).

9.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.2.6. Предоставлять льготы работникам учреждения, в т.ч. молодым работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования впервые независимо от их организационно-правовых

форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в них для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст. 173-177 ТК РФ) (возможно включить в договор пункт об оплате ученического отпуска при получении второго образования, но при условии наличия средств).

9.2.7. В случае увольнения без уважительной причины до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные на его обучение в соответствии со ст. 249 ТК РФ.

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК).

10.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

10.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

10.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

10.1.5. Гарантировать возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в местности расположения учреждения.

10.1.6. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию (возможен такой пункт при наличии финансовых средств).

10.2. ПТК обязуется:

10.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

10.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

10.2.4. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

10.2.5. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.3. Работодатель:

- Способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;
- Сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы (при наличии средств);

10.4. ПТК осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы.

11.1.2. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск до 5-ти дней в случаях:

- Собственная свадьба 3 дня;
- Свадьба детей 1 день;
- Рождение ребенка 1 день;
- Смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) 2 дня.

11.1.3. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь (за счет средств приносящих доход):

- На похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти;
- Перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;
- При рождении ребенка (отцу или матери);
- В связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);
- Адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников.

11.1.4. Предоставлять директору ВПГ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 (три) календарных дня

Раздел 12. Защита трудовых прав работников

12.1. ПТК имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить ПТК о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.2. Работодатель обеспечивает участие ПТК в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и ПТК, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (гл. 60 ст.ст.384, 387 ТК РФ, г. 57 ТК РФ ст.ст.353-365, 390,391).

ПТК оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд.

12.3. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором.

12.4. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и ПТК будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- Заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- В связи с отказом работодателя учесть мнение ПТК организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности ПТК

13.1. Работодатель и ПТК строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ» и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что ПТК является полномочным представителем членов коллектива по вопросам:

- Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ);
- Содействия их занятости;
- Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- Соблюдения законодательства о труде;

- Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие ПТК в их деятельности обязуется:

Соблюдать права ПТК, установленные и настоящим коллективным договором.

Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

- Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
- Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

14.3. ПТК подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

14.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

14.6. По требованию ПТК работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст.5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 15. Заключительные положения

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три календарных года.

Он вступает в силу с 1 июля 2014г. установленной коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем ВПП. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ВПП коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

15.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст.50 ТК РФ).

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива МБОУ «Вятская православная гимназия во имя преподобного Трифона Вятского» города Кирова

Директор

Представитель трудового коллектива

_____ /Мошкина Е.Н.

_____ /Зверева Л.Б.