

Муниципальное общеобразовательное учреждение лицей № 4  
г.о. Коломна Московской области

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Договор подписан

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2008 г..

Председатель профкома

МОУ лицей № 4

\_\_\_\_\_ Н. В. Московцева

Директор МОУ лицей № 4

\_\_\_\_\_ Т. В. Никищенко

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении лицей № 4 на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор Муниципального общеобразовательного учреждения лицей № 4 заключен в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнёрства в лицее;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников лицея;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников лицея,
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением по учреждениям Министерства образования и науки Российской Федерации на соответствующие годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники - лица, работающие по трудовому договору в Муниципальном общеобразовательном учреждении лицей № 4 (трудовой коллектив). Представителем трудового коллектива является профсоюзный комитет;
- работодатель – Муниципальное общеобразовательное учреждение лицей № 4. Представителем работодателя является директор.

1.4. Субъектами-исполнителями обязательств по коллективному договору являются:

- со стороны трудового коллектива - трудовой коллектив, профсоюзный комитет,
- со стороны работодателя - директор, администрация.

1.5. Действие коллективного договора распространяется:

- на всех работников Муниципального общеобразовательного учреждения лицей № 4;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров лицея - в части специально оговоренных льгот.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Положения коллективного договора распространяются на всех работников школы и не могут ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства

1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.9. Ни одна из сторон не вправе прекратить коллективного договора в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора .

1.10. Изменение и внесение дополнений в коллективный договор производятся в том же порядке, что и его принятие.

1.11. Контроль над выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется совместной комиссией администрации и профкома, назначаемой приказом директора, которая не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора.

1.12. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между Муниципальным общеобразовательным учреждением и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (абз.2-13 ст.59 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ)), а также срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (абз. 14-24 ст.59 ТК РФ).

2.3. Администрация лица при заключении трудового договора обязуется:

- определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (ст. 57 ТК РФ);
- указывать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ);
- не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);
- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);
- не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами лица, а ошибочно включенные - признавать недействительными и не применять их (ст. 9 ТК РФ);
- при приеме на работу ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка, действующими в лицее локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Администрация лица после вступления трудового договора в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 60, 74 ТК РФ);
- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в законе (ст.ст.57, 72, 72<sup>1</sup>, 72<sup>2</sup>,73,74,75,76 ТК РФ);

- расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ (ст.80 ТК РФ);
- прекращение трудового договора производиться только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ (ст.ст. 77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст.ст. 178-181 ТК РФ);
- решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников с учетом мнения профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ);
- расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения профкома лица по основаниям, указанным в пунктах 2, 3, 5 ст.81, ст. 336 ТК РФ (ст. 82,373 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата работников выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;
- при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников лица и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.5. Трудовые отношения в лице регулируются следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст.372 ТК РФ:

- формами трудовых договоров и дополнительных соглашений с различными категориями работников.

### **3. Охрана труда**

3.1. Администрация лицея разрабатывает и принимает с учетом мнения профсоюзного комитета:

- положение об охране труда, в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 17.07 1999г. № 181 ФЗ "Об основах охраны труда в РФ";
- положение о порядке аттестации рабочих мест по условиям труда и о последующей сертификации работ по охране труда;
- положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников;
- план мероприятий по улучшению условий труда и снижению травматизма.

3.2. Администрация лицея обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении образовательного процесса;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- соответствующий тепловой режим в помещениях лица , подготовленных к зиме (не ниже 18"С);
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

### 3.3. Профсоюзный комитет лица обязуется:

- постоянно, по отдельному плану, осуществлять общественный контроль состояния охраны труда, рассматривая наиболее важные вопросы на заседаниях профкома или общих собраниях работников лица .

### 3.4. Администрация и профсоюзный комитет лица обязуются:

- постоянно проводить аттестацию рабочих мест в установленные сроки, с последующим обсуждением ее итогов;
- ежегодно заключать соглашение в области охраны труда.

### 3.5. В области охраны труда работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков заболевания .
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

3.6. Администрация лицея гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) ему должна быть предоставлена другая работа на время устранения такой опасности.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

#### **4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации**

4.1. Оплата труда работников лицея устанавливается:

- на основании Трудового кодекса РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда;
- на основе Единой (отраслевой) тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом в части тарифных ставок, а также размеров должностных окладов работников лицея;
- в соответствии с действующими подзаконными нормативными правовыми актами в части обязательных надбавок и доплат;
- в соответствии с соответствующими Положениями о компенсационных и стимулирующих выплатах

4.2. Размеры и виды доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, размеры и виды материального поощрения определяются лицеем самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положениях.

4.3. Выплата заработной платы работникам лицея производится только в денежной форме (ст. 131 ТК РФ) и в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках.

4.4. Работодатель и (или) представители администрации, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. 142 ТК РФ и ст. 236 ТК РФ.

4.5. Выплаты социального характера осуществляются с учетом мнения профсоюзного органа из средств федерального бюджета, средств на материальное поощрение и социальные выплаты, нормативам, утвержденным локальными нормативными актами, на каждый финансовый год.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты в случаях гибели сотрудника на производстве, гибели или потери близких родственников, тяжелых заболеваний, потери имущества вследствие пожаров, краж или других несчастных случаях;
- целевые выплаты, связанные с юбилейными датами работников лицея (50, 55, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для женщин; 50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для мужчин);
- оплата путевок в детские оздоровительные лагеря для детей сотрудников, в санатории-профилактории, в санатории для работников лицея, на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников ;
- проведение праздничных мероприятий по случаю знаменательных дат

4.6. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов "Об основах обязательного социального страхования", "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;
- обязательной постановкой лицея на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные действующим законодательством (НК РФ).

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Работники лицея имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);
- сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю (ст.92 ТК РФ), не более 36 часов – учительский состав (ст.333 ТК РФ).

Неполное рабочее время представляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка лицея и других локальных нормативных актах (графике сменности, расписании занятий и т.д.) - ст.ст. 100, 103-105, 108-110 ТК РФ.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст.94 ТК РФ) или установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

5.3. В случаях, указанных в ч.3 ст.99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в ч.2 ст.99 ТК РФ, - с письменного согласия работника, а в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета университета.

5.4. Привлечение работников лица к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни производится в случаях, указанных в ч.2 ст.113 ТК РФ, с письменного согласия работников, в случаях, указанных в ч. 3 ст.113 ТК РФ, - без их письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного комитета университета.

5.5. Работники лица имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для учительского состава (ст.115 ТК РФ);

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.7. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) ст. 124, 125 ТК РФ.

Работникам лица предоставляется возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

5.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст.124 ТК РФ).

5.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) - ст. 127 ТК РФ.

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя.



Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ.

Настоящим договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работников может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

5.11. Работа учителей в каникулярное время организуется по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

5.12. Дополнительный оплачиваемый отпуск на 3 рабочих дня предоставляется : председателю профкома, руководителям лицейских кафедр, работникам не имеющим больничных листов в течении учебного года. при вступлении в брак , в случае смерти члена семьи

5.13. Дополнительный день отдыха в первый день каждого учебного года предоставляется женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1- 4-е классы) на условиях, согласованных с профкомом.

5.14. При наличии в расписании работника лица 3-х или более «окон», ему предоставляются (по согласованию сторон) дополнительные дни отдыха в каникулярное время.

5.15 Режим рабочего времени и времени отдыха работников лица регулируется Правилами внутреннего распорядка лица и другими локальными актами в соответствии со ст.372 ТК РФ.

5.16. Право педагогических работников лица на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж не менее 10 лет реализуется на основе Устава лица.

## **6. Гарантии прав профсоюзных органов**

6.1. Права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются ТК Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", законами Республики Татарстан, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом КГУ, настоящим договором, Положением о профсоюзной организации КГУ.

6.2. Администрация лица обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности (ст. 374-378 ТК РФ);

- выделять профсоюзному комитету аудиторию по заявкам для проведения массовых мероприятий профкома;
- предоставлять профсоюзному комитету множительную технику, осуществлять изготовление бланочной продукции и размножение документов (постановлений профсоюзного комитета, материалов к отчетно-выборной конференции и т.д.), а также обеспечивать услугами почтовой, телефонной, электронной связи, допуском в Интернет и канцтоварами;
- ежемесячно перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников со всех видов заработка в размере 1%;
- предоставлять профсоюзному комитету по его запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях профкома, по вопросам заработной платы, условий охраны труда, питания, оздоровления сотрудников, выполнения трудового законодательства и Коллективного договора и другим социальным вопросам;
- регулярно, в рамках одного из ежегодных отчетов, информировать трудовой коллектив об исполнении Коллективного договора;
- осуществлять обязательную рассылку документов, касающихся социальных интересов работников университета и не содержащих персональных данных работников;
- содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем, средств массовой информации, для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;
- членов выборных профсоюзных органов освобождать от работы для участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций, съездов (ст. 374 ТК РФ);
- руководителей (и их заместителей) выборных профсоюзных органов лица увольнять по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ не ранее, чем через 2 года после истечения полномочий, и только с предварительного согласия профсоюза работников народного образования и науки (ст. 373, 374 ТК РФ),
- предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск на 1 рабочий день наиболее активным членам профсоюзного актива (по согласованию с председателем профкома)
- обеспечить участие представителей профсоюзной организации в работе Управляющего совета лица по вопросам, затрагивающим социальные интересы работников.

### 6.3. Профсоюзный комитет лица обязуется:

- всемерно содействовать реализации настоящего договора, укреплению социального партнёрства, недопущению социальной напряжённости в трудовом коллективе
- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда;
- осуществлять защиту трудовых социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах,
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
- участвовать в мероприятиях по организации оздоровления работников лица , в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях,

- осуществлять общественный контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников лицея;
- использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов трудового коллектива о деятельности сторон настоящего договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников лицея;
- участвовать в организации и проведении мероприятий, посвященных праздничным датам.

## **7. Организация культурного и спортивного отдыха**

7.1. Администрация лицея обязуется:

- вести учет и выдачу путевок нуждающимся в лечении и летнем отдыхе сотрудникам лицея, детям сотрудников в оздоровительные лагеря, базы отдыха, санатории и санатории - профилактории;
- ежегодно приобретать новогодние подарки детям сотрудников и аспирантов лицея, не достигшим возраста 14 лет (включительно);
- создавать условия для проведения культурно-массовых и оздоровительных мероприятий для сотрудников лицея.

7.2. Профсоюзная организация обязуется:

- регулярно по плану проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для сотрудников лицея;
- использовать средства профсоюзного комитета на поддержание здоровья сотрудников лицея.

7.3. Администрация лицея и профсоюзная организация могут осуществлять сотрудничество по вопросам проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий путем заключения отдельных гражданско-правовых договоров.

## **8. Контроль над исполнением коллективного договора**

8.1. Контроль над исполнением коллективного договора осуществляется совместной комиссией администрации и профкома.

8.2. Администрация и профком в порядке осуществления контроля над выполнением условий коллективного договора вносят представления об устранении выявленных нарушений, привлечении виновных к ответственности и обязуются не реже 1-го раза в год проводить обсуждение хода выполнения данного договора на совместном заседании.

## **9. Ответственность за невыполнение коллективного договора**

9.1. Лица, представляющие администрацию лицея или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и в порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).