

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 37 «Огонёк» города Белово», (далее Образовательная организация).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель Образовательной организации, в лице его представителя – заведующий детским садом Мальцева Галина Ивановна  
работники Образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Панасюк Галина Михайловна.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области, Территориальным соглашением - в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и законных интересов работников Образовательной организации, создания более благоприятных условий труда для работников Образовательной организации, по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников Образовательной организации .

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

в случае изменения наименования, типа Образовательной организации , реорганизации Образовательной организации в форме преобразования, а также при смене руководителя Образовательной организации .

при реорганизации Образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет.

при ликвидации Образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим договором.

Пересмотр обязательств сторон договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Образовательной организации, установленного настоящим договором.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

1.10. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в Образовательной организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 и ст. 372 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом работников учреждения.

Перечень некоторых локальных нормативных актов, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом в соответствии с абз.3 ст. 8 и ст. 372 ТК РФ:

положения об оплате труда, стимулирующих, выплатах – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;

тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;

правила и инструкции по охране труда для работников Образовательной организации – ст. 212 ТК РФ;

правила внутреннего трудового распорядка Образовательной организации – ст. 190 ТК РФ;

штатное расписание Образовательной организации – в соответствии с настоящим коллективным договором;

должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором;

режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников Образовательной организации – ст. 100 ТК РФ;

положение об аттестации педагогических работников на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;

приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;

перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска (ст. 101, 119 ТК РФ);

график отпусков – ст.123 ТК РФ;

другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

1.11. Правовыми актами, регулирующими социально – трудовые отношения в Образовательной организации, являются также соглашения между работниками Образовательной организации в лице профкома и работодателем в лице руководителя Образовательной организации:

соглашение об установлении систем оплаты труда работников Образовательной организации – ст. 144 ТК РФ;

соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;

другие соглашения – ст. 45;46;100 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему договору.

1.12. В настоящем договоре учтены положения Кузбасского регионального соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями области и Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Кемеровской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по Образовательным организациям подведомственным Департаменту, территориального соглашения.

1.13. Проект договора рассмотрен и принят на Общем собрании работников Образовательной организации.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и Образовательной организацией возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора, являющаяся приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) Образовательных организациях на 2012-2018 годы.

Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок, на время действия штатного расписания. Заключение срочного трудового договора как исключение допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в части 2 ст.59 и статье 332 ТК РФ.

В течение 2014 г. со всеми работниками Образовательной организации работодатель заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам в целях перехода на эффективный контракт.

2.2. В трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору должны быть подробно изложены все его обязательные условия, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, а также в указанной выше форме трудового договора.

Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по Образовательной организации (ст.72 ТК РФ).

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;

создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении Образовательной организации ;

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

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

2.4. Работники в трудовых отношениях обязуются:

добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,

соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,

качественно выполнять работу,

исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.5. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники Образовательной организации имеют право на участие в управлении Образовательной организации непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Образовательной организации являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов Образовательной организации.

На собраниях с участием руководителя Образовательной организации обсуждаются вопросы о работе Образовательной организации и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем Образовательной организации. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении работников о созыве собрания.

2.6. Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении Образовательной организацией через профком:

представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;

проводит с администрацией Образовательной организации консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;

рассматривает планы социально – экономического развития Образовательной организации ;

вносит администрации Образовательной организации предложения, направленные на улучшение работы Образовательной организации , участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении Образовательной организации .

2.7. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников Образовательной организации, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета Образовательной организации – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

2.8. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

профсоюзный контроль над соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствием законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переводов и перемещения работников, являющихся членами профсоюза, увольнения их по инициативе работодателя;

проводит профсоюзный контроль над правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав, через обращение в городскую профсоюзную организацию.

### **3. Оплата труда и нормы труда**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работникам Образовательной организации устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области, настоящим коллективным договором и положением об оплате труда работников Образовательной организации .

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а у педагогических работников, имеющих нагрузку педагогической работы больше или меньше чем за ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

3.3. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов.

Применение указанных повышающих коэффициентов к фиксированному размеру оклада (должностного оклада), ставка заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, исходя из которого, определяются компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, а также исчисляется тарифная часть заработной платы педагогических работников.

3.4. По решению руководителя Образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом отдельным работникам на определенный период времени может устанавливаться персональный

повышающий коэффициент с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы работника и других факторов. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, исчислении тарифной части заработной платы у педагогических работников.

3.5. Выплаты компенсационного характера производятся:

а.) при выполнении работ с вредными условиями труда, перечисленных в перечнях работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденных приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. №579 и приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992г. №611, а также иных работ с вредными условиями труда, выявленных при аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014г. до вступления в силу ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ (статьи 146, 147, 219 ТК РФ).

б.) При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ):

при совмещении профессий, должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. В соответствии со ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ размер доплаты устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по Образовательной организации ;

за сверхурочную работу, ст. 149, 151 ТК РФ;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, ст.ст. 149, 153 ТК РФ;

за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере 40 процентов оклада, ставки заработной платы в соответствии со ст.154 ТК РФ, Кузбасским Региональным Соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;

за работу в вечернее время с 18 до 22 часов в размере 20 процентов ;

в.)при работе в сменном режиме ст. 103 ТК РФ;

г.)за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди воспитанников, сопровождение воспитанников на конкурсы, олимпиады.

Выполнение данных работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием размера оплаты и приказом по Образовательной организацией;

д.)при наличии других оснований для выплат компенсационного характера.

### 3.6. Выплаты стимулирующего характера.

Выплатами стимулирующего характера являются:  
премиальные выплаты по итогам работы;  
выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;  
иные поощрительные и разовые выплаты.

Условием выплат премий по итогам работы является достижение работником показателей эффективности и качества работы, предусмотренных в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.7. В разделе «Оплата труда» трудового договора, дополнительном соглашении к трудовому договору, предусматриваются фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц. Педагогическому работнику за норму часов педагогической работы в месяц за ставку заработной платы, повышающие коэффициенты при наличии оснований для этого, а также виды, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы.

3.8. Заработная плата выплачивается: 25 числа текущего месяца, аванс в счет заработной платы, и остатки заработной платы 10 числа следующего месяца за отчетным. Размер аванса составляет 60 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, тарифной части заработной платы педагогических работников.

Оплата отпуска производится не менее чем за три дня до его начала.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения работы. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на указанный им счет в банке или на банковскую карту. В этом случае оплата банковских услуг осуществляет Образовательная организация свой счет.

3.9. В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники образовательной организации имеют право, известив руководителя учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010г.)

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от



работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.10. Одновременно с выдачей второй части заработной платы, в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты, всем работникам Образовательной организации выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка прилагается (приложение №2).

3.11. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников Образовательной организации осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области и органами местного самоуправления.

3.12. Стороны считают необходимым по итогам каждого полугодия проводить анализ оплаты труда работников на предмет соответствия заработной платы каждого работника, его квалификации, сложности выполняемой работы, количеству и качества затраченного труда, равной оплаты за труд равной ценности и вносить коррективы в организацию оплаты труда в целях усиления стимулирующей роли заработной платы на повышение эффективности работы учреждения.

3.13. Профсоюзный комитет детского сада в сфере организации оплаты труда:

участвует в разделении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующие части, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по видам выплат стимулирующего характера, осуществляет контроль за соблюдением работодателем соответствующего целевого использования средств фонда оплаты труда;

рассматривает проекты штатных расписаний, изменений к ним имея в виду, что согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы формирование штатной численности учреждения следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ. Согласно Единым рекомендациям Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013г. фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням ПКГ предусматриваются в положении об оплате труда работников Образовательной организации. Соответственно в штатном расписании не могут устанавливаться иные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Само штатное расписание должно быть единым

независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения Образовательной организации;

рассматривает подготовленные работодателем проекты положения об оплате труда работников детского сада и других локальных нормативных актов по оплате труда. Профсоюзный комитет при этом обязан добиваться соответствия локальных актов законодательству, соглашениям, коллективному договору и вправе в этих целях возратить проект локального нормативного акта работодателю без согласования указав причину или внести предложения по его совершенствованию;

контролирует готовность работодателя к выплате заработной платы работникам в установленные в настоящем договоре сроки, предъявляет соответствующие требования к работодателю;

контролирует начисление и выплаты процентов (денежной компенсации) в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работникам. Предъявляет письменные требования к работодателю о начислении и выплате компенсации. О принятых мерах работодатель обязан сообщить профкому в недельный срок со дня получения требования. Разъясняет работникам детского сада их право на получение денежной компенсации при нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, право на приостановку работы в случае просрочки выплаты заработной платы более чем на 15 дней, оказывает работникам содействие в реализации их прав;

в соответствии со ст. 195 ТК РФ ставит перед работодателем, а в отношении руководителя учреждения перед его работодателем о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство об оплате труда, условия коллективного договора, соглашений.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В Образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для работающих в непрерывно действующих подразделениях: сторожа, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.2. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала и у обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю, нормальная продолжительность рабочего времени, у работников занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

Для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени, норма часов педагогической работы

за ставку, заработной платы педагогических работников, устанавливается соответствующим приказом Минобрнауки РФ.

Продолжительность рабочего времени у медицинских работников не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

4.3. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день, неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

Педагогическим работникам, желающим перейти на неполное рабочее время, работодатель разъясняет, что период работы в режиме неполного рабочего времени не засчитывается в стаж работы, дающей права на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью.

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома и работников.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка.

Руководящим и педагогическим работникам, замещающим должности работников образования, предусмотренные разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в соответствии со ст. 334 ТК РФ и Постановлением правительства РФ от 01.10.2002г. №724 (с последующими изменениями) предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимости от Образовательной организации продолжительностью 42 календарных дня.

У работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, по профессиям рабочих продолжительность отпуска 28 календарных дней.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 116, 117, 219 ТК РФ и списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда работы в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22 (с изменениями и дополнениями) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней. Перечень должностей и профессий работников, которым предоставляется указанный дополнительный отпуск, и его продолжительность прилагается (приложение № 1).

В соответствии со ст.ст. 116, 119, ТК РФ, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006г. №40 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» лицам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется дополнительный отпуск в зависимости от занимаемой должности до 12 календарных дней, но не менее трех календарных дней (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска прилагается (приложение №4).

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника и профкома.

4.7. По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, также может быть заменена денежной компенсацией часть дополнительного отпуска, в связи с работой с вредными условиями труда, превышающая 7 календарных дней.

4.8. В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

4.9. Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

4.10. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки РФ.

4.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам Образовательной организации отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью:

- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
- на похороны близких родственников 5 дней;

4.12. Установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников имеющих ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, работающим пенсионерам Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка, женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет сокращать рабочую неделю на 1 час с сохранением среднего заработка.

Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком – инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по Образовательной организации.

#### 4.14. Профсоюзный комитет:

осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением прав работников на установленную законодательством продолжительность рабочего времени, имея ввиду недопустимость привлечения работников к работе сверх продолжительности рабочего времени за исключением предусмотренных законом отдельных сверхурочных работ;

отказывает в согласовании привлечения работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни при отсутствии письменного согласия работников и законных оснований для привлечения к работе с нарушением права на отдых;

при рассмотрении проекта графика отпусков проверяет, учтены ли права некоторых категорий работников на выбор ими времени отпуска и законные просьбы работников, например в связи с предстоящим лечением;

контролирует ведение табеля учета рабочего времени, отражение в них сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную повышенную оплату за эти работы, предъявляет к работодателю требования, в письменной форме, о производстве дополнительных выплат;

обращается к руководителю Образовательной организации, а в отношении его к работодателю руководителя, с заявлением о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство о рабочем времени и времени отдыха, в частности привлекающих работников без их письменного согласия к работе, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни.

## 5. Условия и охрана труда

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в Образовательной организации, при которых исключается воздействие на

работающих вредных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов. Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

организует выполнение стандартов безопасности труда в Образовательной организации, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных организаций, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов Сан ПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников;

заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашение по улучшению условий и охраны труда с учётом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2015г., и специальной оценки условий труда на других рабочих местах;

осуществляет обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на работе, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;

выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Образовательной организации;

обеспечивает за счёт средств Образовательной организации, прохождение работниками обязательных, периодических и внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы, должности, и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. № 302 н. Оформление личных медицинских книжек и профессиональную гигиеническую подготовку работников Образовательной организации;

обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения;

представляет информацию в профсоюзный комитет и вышестоящие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда, знакомит работников в письменной форме с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах, реализует мероприятия по улучшению условий труда работников с учетом специальной оценки условий труда;

возлагает осуществление функций по охране труда на штатного работника Образовательной организации;

создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома;

использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на: предупредительные меры по сокращению производственного травматизма; для проведения специальной оценки условий труда; приобретения работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;

осуществляет контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;

внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных учреждениях;

выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

организует мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.

5.2. На время приостановки работ в Образовательной организации, органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на



другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.3. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.4. **Работники** Образовательной организации обязуются:  
соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;  
проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;  
проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;  
правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;  
немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.5. **Профсоюзный комитет:**  
заключает с работодателем от имени работников Образовательной организации на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда;  
осуществляет профсоюзный контроль над состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии. Согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников Образовательной организации ;  
осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровье и безопасные условия труда;  
осуществляет профсоюзный контроль над соблюдением требований Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. № 426-ФЗ, вправе вносить работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;  
осуществляет выборы уполномоченных лиц по охране труда, организует их работу;  
обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в Образовательной организации;

участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в Образовательной организации ;

оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Условия и охрана труда» и приложения к коллективному договору - Соглашения по улучшению условий и охраны труда;

принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;

участвует в проведении специальной оценки условий труда;

участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;

принимает участие в работе комиссии по принятию Образовательной организации к новому учебному году и к работе в зимних условиях.

## **6. Вопросы занятости и закрепления профессиональных кадров, повышения квалификации и переподготовки работников**

6.1. Стороны исходят из того, что согласно ст.28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» установление штатного расписания является компетенцией Образовательной организации. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) Образовательной организации на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2890-Р, штатная численность учреждения формируется с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг .

По мнению сторон, штатная численность работников Образовательной организации будет оптимальной, если при соответствующей численности обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения эффективности работы Образовательной организации и качества образования, обеспечиваются права работников.

6.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются в частности следующие меры:

меры поощрения за длительный, добросовестный труд – выплата премий, награждение подарком, почетной грамотой, представления к наградам Кемеровской области, ведомственным наградам;

педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций – молодым специалистам в первые три года работы в Образовательной организации выплачивается ежемесячное социальное пособие в размерах, установленных Коллегией Администрации Кемеровской области. В соответствии с законом Кемеровской области «Об образовании» под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до

30 лет – педагогические и медицинские работники, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования, по программе ординатуры приступившие соответственно к педагогической или медицинской деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе;

молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры выплачивается единовременное социальное пособие в размере, установленном Коллегией Администрации Кемеровской области;

молодым специалистам предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Образовательной организации.

#### 6.3. Работодатель:

создает условия для непрерывного профессионального образования работников;

обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, педагогических работников не реже чем один раз в три года с оплатой обучения за счет средств учреждения (ст.196 ТК РФ, ст. 28 и 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования;, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка, устанавливает по желанию обучающихся им сокращенную рабочую неделю. По заявлению работника к учебному отпуску присоединяется ежегодный оплачиваемый отпуск;

осуществляет аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должностей. Аттестация педагогических работников проводится в порядке, установленном Минобрнауки РФ, а аттестация других работников в соответствии с Положением об аттестации принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории.

#### 6.4. Стороны определили, что работодатель:

разрабатывает мероприятия по возможности сохранения численности работников, работающих в Образовательной организации по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются предложения профкома и работников.

Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников, вопреки задачам повышения эффективной деятельности Образовательной организации и его работников.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

#### 6.5. Работодатель обязуется:

при принятии решения о сокращении численности, или штата работников Образовательной организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае ликвидации Образовательной организации, а также, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей педагогических и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

проработавшие в учреждении десять и более лет;

инвалиды независимо от причин инвалидности;

имеющие многодетные семьи (трое и более детей);

одиноким матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;

работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации Образовательной организации .

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией Образовательной организации, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Образовательной организации, сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает выходное пособие по КЗОТУ, помимо выплат в соответствии со ст.178 ТК РФ.

Лица, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, вправе наравне с работающими в Образовательной организации пользоваться услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных, детских дошкольных структурных подразделений по прежнему месту работы.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно, с их согласия, перевести на другую работу в Образовательной организации.

## **7. Социальные гарантии и социальная поддержка.**

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;

оказывать педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;

организовать в учреждении общественное питание, места для приёма пищи, здоровое питание для работников;

полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для дополнительного профессионального образования;

7.2. В соответствии с Законом Кемеровской области «Об образовании» от 05.07.2013 г. № 86-ОЗ предоставляются следующие меры социальной поддержки:

Педагогическим работникам – ветеранам труда, имеющим почетные звания Российской Федерации, выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере, установленном Коллегией Администрации Кемеровской области;

7.3. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, победившим в областном этапе всероссийского конкурса «Лесенка успеха» выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере, установленном Коллегией Администрации Кемеровской области при условии продолжения работы в образовательных организациях.

7.4. Меры социальной поддержки должны указываться в трудовом договоре.

7.5. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

устройство детей в детские дошкольные Образовательной организации , получение материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;

создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;

проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;

контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования;

оказывает материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзного бюджета;

оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам, через обращения в городскую профсоюзную организацию.

## **8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета и председателя), а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ. ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами. Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ; Общим Положением о первичной профсоюзной организации; Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса; Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области; отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Департаменту образования и науки Кемеровской области; Уставом Образовательной организации, настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушения её прав, содействует реализации прав профсоюзной организации и её выборных органов, развитию профсоюзного членства;

не допускает ограничения гарантированных Конституцией РФ и законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области социально – трудовых и иных прав и свобод работников, понуждения их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников бесплатно помещения, отвечающие санитарно - техническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимые для работы профкома и председателя организации, проведения собраний членов Профсоюза, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные правовые документы;

предоставляет по запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию, сведения и разъяснения по социально–трудовым вопросам. По вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации, в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки. О производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев; об условиях проживания работников и др. вопросам;

8.3. Члены профкома Образовательной организации, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда, представители профсоюзной организации в комиссии по охране труда освобождаются работодателем от основной работы на один день в каждый месяц с сохранением за ними заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, при необходимости. Председатель профсоюзной организации освобождается от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей на 2 часа в неделю, при необходимости. Время освобождения от основной работы учитывается при подготовке графика работы.

Указанные работники, а также члены ревизионной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учёбы. В случае учёбы в другом населённом пункте работодатель возмещает работнику расходы, предусмотренные при направлении в служебную командировку.

Работники, являющиеся членами выборных профсоюзных органов – (комитетов, советов, президиумов, бюро, ревизионных комиссий) районных, городских, областной организаций Профсоюза освобождаются работодателем от основной работы с сохранением заработной платы не менее 12 рабочих дней в год для профсоюзной работы.

8.4. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами и обязанностями, установленными трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, Общим положением о первичной профсоюзной организации:

представляет и защищает социально-трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе, в области коллективных прав и интересов, при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов, а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

контролирует соблюдение администрацией Образовательной организации трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально - трудовые отношения; выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;

рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение;

рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза. В связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ) и представляет работодателю согласие или возражение относительно его намерения уволить работника;

вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

вносит работодателю предложения об образовании комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;



осуществляет приём членов Профсоюза по личным вопросам, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем Образовательной организации, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю Образовательной организации, а также в судебном порядке;

выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.5. Профком регулярно информирует работников Образовательной организации о работе профсоюзной организации, профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий. рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем.

8.6. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

Работники, входящие в состав профсоюзного комитета Образовательной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания, без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профсоюзной организации без согласия выборного коллегиального органа городской организации профсоюза.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета Образовательной организации;

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюзного комитета в комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета Образовательной организации (п.4 ст.25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

Представители профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии ТК РФ иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст.39 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя, по основаниям не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением нагрузки или

объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а на увольнение руководителя профсоюзной организации требуется также согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.7. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановке в коллективе.

## **9. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

9.2. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора. В этих целях стороны ежегодно разрабатывают совместный план мероприятий с указанием конкретных сроков их выполнения и ответственных лиц, создают двухстороннюю комиссию по контролю над выполнением условий коллективного договора и плановых мероприятий. Комиссия по итогам каждого полугодия письменно информирует работодателя и профком о ходе выполнения условий коллективного договора и лицах, виноватых в невыполнении условий договора и плановых мероприятий, для принятия мер в отношении виновных лиц.

9.3. Состояние выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на Общем собрании работников Образовательной организации по отчетам руководителя Образовательной организации в соответствии с п. 6.16 Кузбасского регионального соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2013-2015 годы и профсоюзного комитета с определением мер по устранению нарушений.

9.4. Изменения в настоящий коллективный договор вносятся в порядке, в каком принят сам договор.

9.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



Согласовано:

Утвержден:

Постановление профкома  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА  
государственного бюджетного образовательного учреждения

Расчетный листок за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Ф.И.О.				
Подразделение				
Должность (профессия)				
Оклад, ставка заработной платы				
Извещение о составных частях заработной платы, причитающихся за _____ 20__ г., размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате				
Начислено			Удержано	
Вид начисления	Сумма, руб.	Дней/часов	Вид удержания	Сумма, руб.
Оклад, ставка заработной платы			Аванс	
Компенсационные выплаты: (указать конкретно какие и сколько)			Налог на доходы физических лиц Взыскание по исполнительным документам	
Стимулирующие выплаты: (указать конкретно какие и сколько)			Профсоюзные взносы	
Задолженность работодателя за прошлые периоды			Иные удержания (указать какие)	
Иные выплаты:				
Денежная компенсация за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику			Всего удержано	
Доплата до величины минимального размера оплаты труда			Причисляется к выплате	
Всего начислено				

