

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей детский дом «Центр содействия семейному устройству детей «Радуга» Юргинского городского округа

---

На 2017 - 2019 годы

Принят на общем собрании работников учреждения  
Протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

Представитель  
работодателя:

Директор К.В. Бабуков

(подпись Ф.И.О.)  
М.П.

Представитель  
работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
И.А. Анкудинова

(подпись Ф.И.О.)  
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ (дата)

Начальник департамента \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

М.П.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей детский дом «Центр содействия семейному устройству детей «Радуга» Юргинского городского округа (далее Учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель (учреждение) в лице его представителя – директора Учреждения

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников Учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен 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, постановлением администрации города Юрги от 17.10.2016 № 1309 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Управления образованием города Юрги», 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 учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленным 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 учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие:

в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения, при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении

Представитель работодателя:

Представитель работников:

нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения 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 учреждения, 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 путем 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 учреждении 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.

Локальные нормативные акты, принимаемые работодателем по согласованию с профкомом в соответствии с абз. 3 ст. 8 и ст. 372 ТК РФ:

положения об оплате труда, о стимулировании работников – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;

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

правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;  
штатное расписание учреждения – в соответствии с настоящим коллективным договором;

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

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

Представитель работодателя:

Представитель работников:

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.

1.10. Правовыми актами, регулирующими социально–трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения в лице профкома и работодателем в лице руководителя учреждения. Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему договору.

1.11. 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 учреждениям, подведомственным Департаменту, территориального соглашения, Территориального соглашения г. Юрга.

1.12. Проект договора рассмотрен и принят на общем собрании работников учреждения.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора.

Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. 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 ее выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в части 2 ст.59 и статье 332 ТК РФ.

Со всеми работниками учреждения работодатель заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам в целях перехода на эффективный контракт.

Представитель работодателя:

Представитель работников:

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 учреждению (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 партнерстве 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 учреждением;

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,

Представитель работодателя:

Представитель работников:

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

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

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

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

Общие 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 учреждением через профком:

представляет работодателю свое решение по проектам локальных нормативных актов;

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

рассматривает планы социально-экономического развития учреждения;

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

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

2.7. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной 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 учреждения – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

Представитель работодателя:

Представитель работников:

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 за 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 за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

### **3. Оплата труда и нормы труда**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работникам учреждения 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 учреждения.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки 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 за:

специфику учреждения;

наличия ученой степени, почетного звания.

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.

Представитель работодателя:

Представитель работников:

3.4. По решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников 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, исчисления тарифной части заработной платы у педагогических работников.

3.5. Выплаты компенсационного характера производятся:

1) при выполнении работ с вредными и (или) опасными 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 и (или) опасными 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).

2) 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 (или) объема дополнительной работы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по учреждению;

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;

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

4) за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: заведование



кабинетами, отделами, общежитием, хозяйством, методическими объединениями, различные хозяйственные и другие дополнительные работы.

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

5) 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 и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

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. Установить стимулирующую выплату председателю первичной профсоюзной организации учреждения за участие в подготовке проектов локальных нормативных актов, контроль за выполнением условий настоящего договора, соглашений, соблюдением трудового законодательства и локальных нормативных актов учреждения в размере 1 000 рублей.

3.8. 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 (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, а педагогическому работнику за норму труда (норму часов преподавательской, педагогической работы в неделю (в год) 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.

3.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 30 числа текущего месяца (аванс в счет заработной платы) и 15 числа следующего за отработанным месяца.

3.10. При задержке выплаты заработной платы, учреждение выплачивает её с уплатой денежной компенсации за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического

Представитель работодателя:

Представитель работников:

расчета включительно в размере не ниже одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, подлежащей выплате (за вычетом НДФЛ).

3.11. В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения 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.

3.12. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику. Расчетные листки выдаются под роспись работников в журнале учета выдачи расчетных листов.

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

3.14. 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.

3.15. Профсоюзный комитет Учреждения в сфере организации оплаты труда:

- участвует в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по видам выплат стимулирующего характера, осуществляет контроль за

Представитель работодателя:

Представитель работников:

соблюдением работодателем соответствующего целевого использования средств фонда оплаты труда;

- рассматривает проекты штатных расписаний, изменений к ним имея ввиду, что само штатное расписание должно быть единым независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения;

- рассматривает подготовленные работодателем проекты положения об оплате труда работников Учреждения и других локальных нормативных актов по оплате труда, имея ввиду, что 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 Учреждения 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 учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для работающих в непрерывно действующих подразделениях (воспитательный отдел, сторожа, медицинские работники) устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.2. Отдельным категориям работников (младший воспитатель, воспитатель, старший воспитатель, сторож, медицинская сестра), осуществляющим работу в ночное время, по условиям работы вводится

Представитель работодателя:

Представитель работников:

суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один год. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Размер оплаты за один час определяется, исходя из размера установленного работнику оклада путем деления его на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленного режима работы учреждения (шестидневная рабочая неделя). Суммированный учет рабочего времени, с указанием учетного периода, может вводиться и для других работников Учреждения на основании приказа директора с учетом мнения профкома.

4.3. При применении почасовой формы оплаты труда заработная плата работника определяется путем умножения часовой ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов.

4.4. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общепрофессиональным должностям руководителей и служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени).

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

Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (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.

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

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – 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

Представитель работодателя:

Представитель работников:

оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема 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.

4.6. 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 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.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения спортивных, культурно-массовых и других мероприятий допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работников и с согласия профсоюзного комитета.

4.7. 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 продолжительностью 56 календарных дней.

Отпуск такой продолжительности предоставляется также заместителю директора по воспитательной работе.

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

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

Представитель работодателя:

Представитель работников:

оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» у заместителей руководителя учреждения по безопасности образовательного процесса и административно-хозяйственной работе устанавливается ненормированный рабочий день.

Дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 дней за ненормированный рабочий день устанавливается:

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе,
- заместителю директора по безопасности образовательного процесса.

4.9. 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 извещен 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.

4.10. По соглашению сторон трудового договора часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

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

4.12. 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.

4.13. 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.

Представитель работодателя:

Представитель работников:

4.14. Предоставлять работникам, имеющим трех и более детей, по личному заявлению, один раз в полгода дополнительный оплачиваемый выходной день.

4.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска без сохранением заработной платы продолжительностью 3 дня в случаях:

- рождения ребенка в семье;
- переезда на новое место жительства;
- проводов детей в армию;
- свадьбы работника (детей работника);
- похорон близких родственников;

4.16. 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 учреждению.

4.17. 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;

- при рассмотрении проектов расписаний занятий предъявляет требования об исключении нерациональных затрат рабочего времени педагогических работников и конфликта интересов;

- 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;

Представитель работодателя:

Представитель работников:

- обращается к руководителю Учреждения, 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, к работе в летних оздоровительных лагерях для детей, в т.ч при учреждении, а также не оплачиваемых указанные дополнительные работы.

## **5. Условия и охрана труда**

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

5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных 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 учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда, 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 учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда 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;

- обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу 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, профессиональную гигиеническую подготовку работников учреждения;

Представитель работодателя:

Представитель работников:



- 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 работника учреждения;
- создает в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (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 и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также на санаторно-курортные путевки;
- 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 за 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;

Представитель работодателя:

Представитель работников:

- 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 учреждении 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 переведен 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 и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет 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 учреждения обязуются:**

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

Представитель работодателя:

Представитель работников:

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 учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда;

осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии. Согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников учреждения;

осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровье и безопасные условия труда;

осуществляет профсоюзный контроль за 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 (доверенных) лиц по охране труда, организует их работу;

обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности комитета (комиссии) по охране труда в учреждении;

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

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;

ведет учет работников учреждения, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

согласовывает списки, направляемых на санаторно-курортное лечение за счет средств бюджета;

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

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

Представитель работодателя:

Представитель работников:

6.1. Стороны исходят из того, что согласно ст.28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» установление штатного расписания является компетенцией учреждения. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях 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 (выполнения работ).

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

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

выплаты надбавки к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за стаж работы в учреждении, выслугу лет;

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

педагогическим и медицинским работникам – молодым специалистам в учреждении выплачивается ежемесячная доплата. 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 предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения;

Ходатайство в Администрацию г. Юрги о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма или жилых помещений специализированного жилищного фонда (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.3. Работодатель:

Представитель работодателя:

Представитель работников:

- 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, оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно один раз в учебном году, устанавливает по желанию обучающихся им сокращенную рабочую неделю. По заявлению работника к учебному отпуску присоединяется ежегодный оплачиваемый отпуск;
- осуществляет аттестацию руководителей, педагогических в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должностям;
- оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории.

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

разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении 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 учреждения 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 учреждения 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 учреждения, 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 работников (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

Представитель работодателя:

Представитель работников:

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);

одинокие 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 учреждения.

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

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

## **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;

Представитель работодателя:

Представитель работников:

вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления и органами государственной власти Кемеровской области о внеочередном предоставлении жилья нуждающимся педагогическим работникам в соответствии со ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

организовать в учреждении общественное питание для работников;

возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный 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, СССР, РСФСР, почетное звание «Народный учитель», либо удостоенным звания Героя Социалистического труда, выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере, установленном Коллегией Администрации Кемеровской области;

7.3. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

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

создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трех 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 (пенсионное, медицинское и др.);

оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

## **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

Представитель работодателя:

Представитель работников:

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 учреждения, Территориальным соглашением г.Юрги, настоящим коллективным договором.

### 8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушения ее прав, содействует реализации прав профсоюзной организации и ее 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 (конференций) членов Профсоюза;

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, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев, об условиях проживания работников и обучающихся в общежитиях и др. вопросам;

предоставляет профкому в бесплатное пользование спортивные сооружения и залы, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей;

### 8.3. Председатель профсоюзной организации освобождается от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей на 2 часа в неделю.

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

Представитель работодателя:

Представитель работников:



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 (соответственно его 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 учреждения 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;

Представитель работодателя:

Представитель работников:

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;

вовлекает работников в управление учреждением;

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 прием членов Профсоюза по личным вопросам, принимает участие в приеме работников по социально–трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путем обращения к руководителю учреждения, а также в судебном порядке;

выполняет другие функции, отнесенные к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.5. Профком регулярно информирует работников учреждения 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 внесенных работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрации учреждения.

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

Работники, входящие в состав профсоюзного комитета учреждения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профсоюзной организации и его заместители также 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 учреждения;

Представитель работодателя:

Представитель работников:

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

Работники учреждения, входящие в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев. Конкретные периоды освобождения от основной работы определяются графиками работы комиссии.

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 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, его заместителей требуется также согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, ранее избравшимися в состав профсоюзного комитета и вышестоящих профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

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 обстановки в коллективе.

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

Представитель работодателя:

Представитель работников:

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

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

Представитель работодателя:

Представитель работников: