

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №21»

на 2019-2022 годы

Принят на общем собрании работников учреждения
Протокол от 18 марта 2019г. № 1

Представитель
работодателя:

Директор



Представитель
работников:

Председатель первичной
профессиональной организации

И.О. Володина

(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 бюджетном общеобразовательном учреждении «Основная общесобразовательная школа № 21» (далее **учреждение**).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель (учреждение) в лице его представителя – директора **учреждения**
Бочкирева А.А.

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников **учреждения Володиной И.Ю.**

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, ТERRITORIALНЫМ 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 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 учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё 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 предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет.

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

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны направляют 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 путём переговоров.

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

Директор  А.А.Бочкирева

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Володина

1.10. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со статьей 8 ТК РФ, частью 3 статьи 30 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ подлежат согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

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

приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объёма педагогической или учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам - статья 162 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговориваемой в трудовом договоре" (далее приказ Минобрнауки РФ № 1601);

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

правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ, приказ Минобрнауки России «Об утверждении Особеностей рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 г. № 536;

штатное расписание учреждения, изменения и дополнения в штатное расписание – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

должностные инструкции, изменения и дополнения в должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

изменение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме 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;

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации – ст. 196 ТК РФ;

план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов – постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584;

режим рабочего времени и графики работ работников учреждения в каникулярное время – приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536;

Директор  А.А.Бокшарова

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Володина

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

Согласно части 4 статьи 30 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" нормы локальных нормативных актов, принятые с нарушением установленного порядка (без согласования с профсоюзным комитетом, когда это требовалось в соответствии с законодательством или настоящим коллективным договором, соглашением) не применяются и подлежат отмене образовательной организацией.

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

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

соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;

другие соглашения – ст. 45; 46 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему коллективному договору.

1.12. Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения. В таком же порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор.

Директор  А.А.Бокарева

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Волolina

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 (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, приведённая в Приложении №3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190 - р.

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.

В течение 2014 г. со всеми работниками учреждения работодатель заключил 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 распись 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, заключать коллективный договор, соглашения;

создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;

знакомить работников под распись 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:

добропорядочно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,

соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,

качественно выполнять работу.

Директор  А.А.Бокарева

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Володина

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

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 общее собрание работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На 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.

Собрание, созывается как по инициативе работодателя, так и по инициативе профсоюзного комитета, а также при групповом обращении работников о созыве собрания.

2.6. Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через председателя профсоюзного комитета:

представляет работодателю своё 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, установленным Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, 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 учреждения – 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 за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствием законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переносов 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.

Директор  А.А.Боткарева

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Володина

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, а у педагогических работников, имеющих нагрузку преподавательской (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 за: 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 процента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, а также исчисляется тарифная часть заработной платы педагогических работников.

3.4. По решению руководителя учреждения 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 и (или) опасными и 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).

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 (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;

Директор  А.А.Бокшарсва

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Володина

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 (указать размер);

в.) за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: классное руководство, проверка тетрадей и письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, музеем, методическими и предметными комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация профессиональной ориентации, организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди обучающихся и воспитанников, сопровождение обучающихся, воспитанников на конкурсы, олимпиады, различные хозяйствственные и другие дополнительные работы.

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

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

3.6. Установить компенсационную 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 30 процентов оклада (ставки заработной платы) по основной работе.

3.7. 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, выступу 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).

3.8. 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 01 числа текущего месяца (аванс в счет заработной платы) и 10 числа следующего за отчетным месяца. Размер аванса составляет 40 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.

С письменного согласия работника заработная плата на банковскую карту.

3.10. Одновременно в выдаче второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам учреждения выдаются

Директор *Мил* А.А.Бочарева

Председатель первичной профсоюзной организации *Мил* И.Ю.Володина

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 засти заработной платы..

3.11. 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.

3.12. 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 качеству затраченного труда, равной оплаты за труд равной ценности и вносить корректировки в организацию оплаты труда в целях усиления стимулирующей роли заработной платы на повышение эффективности работы учреждения.

3.13. Профсоюзный комитет в сфере организации оплаты труда:

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

принимает участие в тарификации (распределении учебной нагрузки) педагогических работников на очередной учебный год, добиваясь сохранения у работников объема нагрузки и преемственности преподаваемых предметов, недопустимости установления учебной нагрузки меньше или больше чем на ставку заработной платы без заключения, с согласия работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам по результатам тарификации на новый учебный год;

рассматривает проекты штатных расписаний, изменений к ним, имея ввиду, что формирование штатной численности учреждения следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ;

рассматривает подготовленные работодателем проекты положения об оплате труда работников учреждения и других локальных нормативных актов по оплате труда, проекты внесения в них изменений и дополнений, имея ввиду, что профсоюзный комитет при этом обязан добиваться соответствия локальных актов законодательству, иным нормативным правовым актам РФ, Кемеровской области и органов местного самоуправления, соглашениям, коллективному договору и вправе в этих целях возвратить проект локального нормативного акта работодателю без согласования указав причину или внести предложения по его совершенствованию.

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

В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для работающих в непрерывно действующих работах устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым 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.

Директор  А.А.Бочкарева

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Володина

Для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (норме часов преподавательской, педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается соответствующим приказом Минобрнауки РФ.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

4.3. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, недущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием рабочим временем педагогических работников не являются. Расписание занятий утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом.

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 профсоюзной организацией.

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 профсоюзной организации 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.

4.5. 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 учреждения продолжительностью 42, 56 календарных дней.

Отпуск такой продолжительности представляется также тем заместителям руководителя учреждения, деятельность которых связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

У других заместителей руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений, а также у работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, по профессиям рабочих продолжительность отпуска 28 календарных дней.

Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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/II-22 (с изменениями и дополнениями) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

Директор  А.А.Боткарева

Председатель первичной профсоюзной организации  И.О.Водолина

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.

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзной организацией 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 обязательен для исполнения как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника и профкома.

4.7. По заявлению работника часть отпуска, но при наличии денежных средств, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией при наличии экономии.

4.8. В случае предоставления путёвки на санаторно – курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) 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 каникулярный период, 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 учреждения отпуска сокращением заработной платы продолжительностью:

при рождении ребёнка в семье 1 дней;

в связи с переездом на новое место жительства 1 дней;

на пропуск детей в армию 1 дня;

в случае смерти работника (дочери работника) 3 дня;

на похороны близких родственников 3 дней;

Директор  А.А.Бозкарева

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Володина

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

4.12. Профсоюзный комитет:

осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением прав работников на установленную законодательством продолжительность рабочего времени, имея виду 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 (окон) 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;

обращается к руководителю, 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 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 уровня 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 при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, 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 01.01.2015 г., 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;

Директор  А.А.Боткарева

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Володина

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 учреждения;

обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу периодических и высочередных 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;

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

создает в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзной организации;

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

организует наименее техническое оборудование всех рабочих мест и создает на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;

осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;

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

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;

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

5.3. Работники учреждения обязуются:

соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

пройти обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

пройти 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.

5.4. Профсоюзный комитет:

заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда;

Директор  А.А.Боктарина

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Возодина

осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда;
 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;
 обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности 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;
 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 профсоюзной организации, 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 учреждения к новому учебному году и к работе в зимних условиях.

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

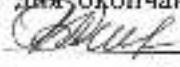
6.1. Стороны исходят из того, что согласно ст.28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» установление штатного расписания является компетенцией учреждения. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на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

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

педагогическим работникам – молодым специалистам в первые три года работы в учреждении 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 работники, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации, приступившие соответственно к педагогической или деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной

Директор  А.А.Боткарена

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Вололина

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 работником учреждения;

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»);

осуществляет аттестацию руководящих, педагогических, инженерно-технических, административно-хозяйственных работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности. 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 сохранению количества рабочих мест и численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитывается предложения профсоюзной организации и работников;

решение о сокращении численности или штата работников принимает только при реальной необходимости в этом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

информирует профсоюзный комитет не менее чем за три месяца о решении, влекущих возможные массовые увольнения работников организации, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставляет время работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

не допускает увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

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

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 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.

Директор  А.Бочкарёва

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Волошина

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;

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;

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

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает выходное пособие в размере (указать размер) помимо выплат в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перенести 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;

вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствовать 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»;

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. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, победившим в областном этапе всероссийского конкурса «Учитель года» выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере, установленном Коллегией Администрации Кемеровской области при условии продолжения работы в образовательном учреждении.

7.4. Меры социальной поддержки должны указываться в трудовом договоре.

Директор  А.А.Бокарева

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Водолина

7.5. Профсоюзный комитет:

оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем;
проводит работу по организации отдыха детей работников;
контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, 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 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, 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 деятельности;

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, и др. вопросам;

8.3. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностям) 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, по уполномочивших профкомом 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 администраций учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые

Директор  А.А.Бочкарёва

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Водоліна

отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устраниении выявленных нарушений, который обязан сообщить профсоюзной организации о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

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

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

рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду исходящего от работника занимаемой должности или выполненной работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной 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 выражение 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 отпадала 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.

8.4. профсоюзная организация 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. О наиболее крупных мероприятиях, например, о заключении коллективного договора, соглашения и т.п., целесообразно размещать материалы в районной, городской газете.

8.5. 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 признаться без предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения;

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных **профсоюзной организации** по охране труда и представителей профсоюзного комитета в комитете (комиссии) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя

Директор  А.А.Бочкирева

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Володина

допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения (п.4 ст.25 ФЗ «О профсоюзных 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 учебной 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, его заместителей требуется также согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, ранее избиравшимися 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.

8.6. 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.

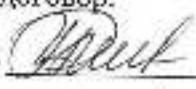
Стороны договорились, что:

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 профсоюзную организацию 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. Составление выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на собрании (конференции) работников учреждения по отчетам руководителя учреждения 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 принял сам договор.

Директор  А.А.Бочкарёва

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Володина

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.

Директор  А.А.Бочкарёва

Председатель первичной профсоюзной организации  И.Ю.Володина