

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Детский сад № 40 «Подснежник»

на 2020 - 2023 годы

Принят на общем собрании (конференции) работников учреждения
Протокол от «10» июля 2020 года № 3

Представитель
работодателя:

Заведующий



Представитель
работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



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

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Начальник департамента _____

(Ф.И.О.)

І. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад № 40 «Подснежник» (далее учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель учреждения, в лице его представителя – заведующего,
работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области, Территориальным соглашением в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и законных интересов работников 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.

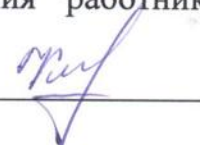
при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет.

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

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

Пересмотр обязательств сторонами договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

Заведующий Килина Ю.В.



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

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

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

1.10. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в 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 первичной профсоюзной организацией (ППО) работников учреждения.

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

положения об оплате труда, о компенсационных выплатах, стимулирующих, поощрительных выплатах (премировании) – 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;
должностные инструкции – 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 (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;

перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами.

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

1.11. Правовыми актами, регулируемыми социально – трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками

Заведующий Килина Ю.В.



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;100 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему договору.

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

1.13. Проект договора рассмотрен и принят на собрании (конференции) 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, являющаяся приложением №3 к Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2020-2023 годы.

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 её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в части 2 ст.59 и статье 332 ТК РФ.

2.2. В трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору должны быть подробно изложены все его обязательные условия, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, в частности, точное наименование должности, профессии работника в соответствии с тарифно-квалификационным справочником, штатным расписанием, режим рабочего времени и отдыха работника, условия оплаты труда работника, включая размер ставки, оклада на день заключения трудового договора, виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

Заведующий Килина Ю.В.



Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору в обязательном порядке вручается работнику под подпись 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 партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;

создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;

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

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

2.4. Работники в трудовых отношениях обязуются:

добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,

соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,

качественно выполнять работу,

исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями 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 ППО.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются

Заведующий Килина Ю.В.



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

На собраниях, конференциях 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.

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

2.6. Профсоюзная первичная организация, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

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. Профсоюзная первичная организация 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.

Заведующий Килина Ю.В.



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) по профессиональной квалификационной группе;
оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

3.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.5. Выплаты компенсационного характера производятся:

а.) 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).

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. 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 в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за

последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в соответствии со ст. 149, 151 ТК РФ;

Заведующий Килина Ю.В.



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 часов до 22 часов в размере 20 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;

в.)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;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Условием выплат премий по итогам работы является достижение работником
показателей эффективности и качества работы, предусмотренных
«Положением о стимулировании работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 40 «Подснежник».

3.7. Сроки выплаты заработной платы:

30 число – заработная плата за первую половину месяца;

15 число следующего месяца – заработная плата за вторую половину месяца.
Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке или
на банковскую карту. В этом случае оплату банковских услуг осуществляет
учреждение за свой счет.

3.8. При задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при
увольнении и других выплат, причитающихся работнику, учреждение
выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) за каждый день
задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты
по день фактического расчета включительно. Начисление и выплата
процентов обязательна независимо от отсутствия вины учреждения и его
руководителей.

3.9. 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

Заведующий Килина Ю.В.



следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.10. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате

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

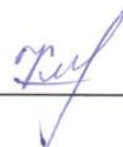
3.13. Первичная профсоюзная организация учреждения в сфере организации оплаты труда:

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

рассматривает проекты штатных расписаний, изменений к ним, имея в виду, что согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2020-2023 годы формирование штатной численности учреждения следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ, а согласно Единым рекомендациям Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013г. фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням

ПКГ предусматриваются в положении об оплате труда работников учреждения. Соответственно в штатном расписании не могут устанавливаться иные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Само штатное расписание должно быть единым независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения;

Заведующий Килина Ю.В.



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 пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.2. 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.

4.3. 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 у медицинских работников не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

Заведующий Килина Ю.В.



4.4.Статьей 333 ТК РФ, Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) составляет:

18 часов в неделю: педагогам дополнительного образования,

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников составляет:

20 часов: учителям-логопедам, учитель-дефектолог,

24 часа: музыкальным руководителям,

36 часов в неделю: воспитателям, педагогам-психологам, старшим воспитателям

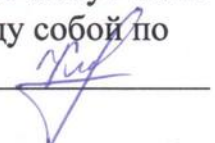
4.5.В соответствии со ст. 93 п.1 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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 лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя;

работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе инвалида, если такой режим необходим ему в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, которая обязательна для исполнения организациями независимо от их организационно-правовых форм (ст. 11 и ст. 23 Закона о защите инвалидов).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по

Заведующий Килина Ю.В.



их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

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 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 подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

4.7. 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 в зависимости от учреждения продолжительностью 42, 56 календарных дней.

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

Работникам, занятым 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/П-22 (с изменениями и дополнениями) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней. Перечень должностей и профессий работников, которым предоставляется указанный дополнительный отпуск:

Повар, работающий у плиты – 7 календарных дней;

Младший воспитатель – 7 календарных дней;

Старшая медсестра – 14 календарных дней.

Заведующий Килина Ю.В.



Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

В соответствии со ст.ст. 116, 119, ТК РФ, лицам работающим в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска:

Делопроизводитель - 5 календарных дней,
Заведующий хозяйством – 3 календарных дня.

4.8. Очерёдность 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 подпись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под подпись 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.

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

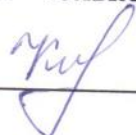
С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, также может быть заменена денежной компенсацией часть дополнительного отпуска, в связи с работой с вредными (опасными) условиями труда, превышающая 7 календарных дней.

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

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

4.11. 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.

Заведующий Килина Ю.В.



4.12. 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.

4.13. Работодатель на основании письменного заявления обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью:

родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 14 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства - три календарных дня;

для проводов детей в армию – два календарных дня;

в случае свадьбы работника (детей работника) - три календарных дня;

на похороны близких родственников - три календарных дня;

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.14. 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.

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

4.15. Профсоюзная первичная организация:

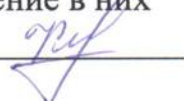
осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением прав работников на установленную законодательством продолжительность рабочего времени, имея ввиду недопустимость привлечения работников к работе сверх продолжительности рабочего времени за исключением предусмотренных законом отдельных сверхурочных работ;

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

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

контролирует ведение табеля учета рабочего времени, отражение в них

Заведующий Килина Ю.В.



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 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.

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 при проведении занятий, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов Сан ПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников;

заключает с работниками в лице ППО соглашение по улучшению условий охраны труда с учётом результатов аттестации рабочих мест, 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 приёмам работ, специальную оценку условий труда;

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

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

Заведующий Килина Ю.В.



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;

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

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;

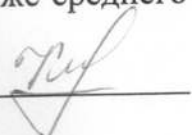
разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;

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

Заведующий Килина Ю.В.



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 влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

5.4. Работники учреждения обязуются:

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

5.5. Первичная профсоюзная организация:

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

Заведующий Килина Ю.В.



труда;

участвует в проведении специальной оценки условий труда;

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

принимает участие в работе комиссии по принятию 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 2020-2023 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).

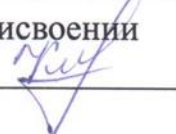
По мнению сторон, штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения эффективности работы учреждения и качества образования, обеспечиваются права работников.

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, почетной грамотой, представления к наградам Кемеровской области, ведомственным наградам;

педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных учреждений – 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 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

Заведующий Килина Ю.В.



квалификации, указанной в дипломе;

молодым специалистам предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников 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»);

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 руководящих, педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должностям. 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 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.

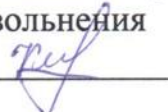
Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

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

Заведующий Килина Ю.В.



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 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:

имеющие многодетные семьи (трое и более детей);

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

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

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

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

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

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией 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) перевести на другую работу в учреждении.

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

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

Заведующий Килина Ю.В.



7. Социальные гарантии и социальная поддержка

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

организовать в учреждении здоровое питание для работников;

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

7.2. В соответствии с Законом Кемеровской области «Об образовании» от 05.07.2013 г. № 86-ОЗ предоставляются следующие меры социальной поддержки: педагогическим работникам – ветеранам труда, имеющим почетные звания Российской Федерации, 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 образовательных организациях.

7.4. Меры социальной поддержки должны указываться в трудовом договоре.

7.5. ППО: оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

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

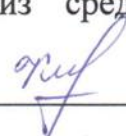
создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;

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

контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

Заведующий Килина Ю.В.



7.6. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам. На основании Трудового кодекса Российской Федерации (в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде)" (ред., принятая ГД ФС РФ в I чтении 17.09.2019).

7.7. С 01.01.2020 года все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде. При приёме на работу в 2021 году сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге. Если до 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трёх рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

7.7. Педагогические работники имеют право выхода на досрочную пенсию, стаж которых достиг 25 лет (Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ)

В 2019 году отсрочка составляла один год. В 2018-м отсрочки не было, пенсию назначали сразу

Педагоги, которые отработали 25 лет, вправе получить пенсию:

- в 2020 году, если стаж выработан в 2019-м;
- в 2022 году, если стаж выработан в 2020-м

Сроки выхода на пенсию, согласно новому закону, представлены в таблице:

Год приобретения требуемого специального стажа	На сколько лет будет отложен выход на льготную пенсию	Год оформления пенсионных выплат по новому закону
2019	+ 0,5	2019-2020
2020	+ 1,5	2021-2022
2021	+ 3	2024
2022	+ 4	2026
2023 и т.д.	+ 5	2028 и т.д.

Заведующий Килина Ю.В.



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 деятельностью;

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;


8.3. Первичная профсоюзная организация 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 ППО на установленных 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»);

Заведующий Килина Ю.В.



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;

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 комиссии по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

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

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

выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.4. ППО 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 внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с

Заведующий Килина Ю. В.



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.

8.6. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов.

Представители ППО, 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).

8.7 Стороны договорились освобождать членов профсоюзного комитета учреждения от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом.

8.8. 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 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 трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

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

Заведующий Килина Ю.В.

