Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«ГОРОДСКОЙ ЦЕНТР ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА ГОРОДА КЕМЕРОВО»
650056, г. Кемерово, бр. Строителей, 31а | тел.\ факс +7 (3842) 51-28-11
e-mail: gcdtt2007@yandex.ru | web: gcdtt.ucoz.ru

ПРИНЯТО
На общем собрании работников

Протокол от 25 мая 2023 года № 9

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации _____ **Зайкин А. Н.**

УТВЕЖДАЮ:
Директор МБОУ ДО «ГЦД(Ю)ТТ

_____ **Е. В. Ушакова**

Приказ № 115 «А» от 25.05.2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного образовательного учреждение дополнительного образования «Городской центр детского (юношеского) технического творчества города Кемерово» на 2023-2025 год

г. Кемерово

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в МБОУ ДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества города Кемерово» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – Ушаковой Елены Владимировны;

работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и председателя первичной профсоюзной организации Зайкина Александра Николаевича.

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 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, Отраслевым соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2022 гг. в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и профессиональных 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.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Коллективный договор сохраняет своё действие:

– в случае изменения наименования, вида 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 прежнего на срок до трёх лет.

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

1.5. 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.

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

1.7. Пересмотр обязательств сторон Договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения, установленного настоящим Договором.

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 сторонами (либо с даты, указанной в Договоре по соглашению сторон).

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

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

– положения об оплате труда, о компенсационных, стимулирующих, поощрительных выплатах (премирование) – ст. 135 ТК РФ;

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

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

– правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;

– штатное расписание учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором;

– должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором;

– расписание занятий 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 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 профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

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

– другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим Договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

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. ст. 45, 46, 100 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему Договору.

1.12. В настоящем Договоре учтены положения Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями области и Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Кемеровской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по учреждениям, подведомственным Департаменту, Отраслевого соглашения между администрацией города Кемерово и

Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2022 гг.

1.13. Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, а также с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и если сама работа носит временный характер или, в силу закона, с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст. ст. 59, 332 ТК РФ, и только с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все его обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в частности, точное наименование должности, профессии работника в соответствии с Квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на день заключения трудового договора, а для преподавателей – учебная нагрузка за ставку заработной платы и нагрузка, установленная при тарификации (в дополнительном соглашении); виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению.

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

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

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

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, конференции, 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 и групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, 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.

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

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. 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 увольнения, получения согласия профсоюзного комитета Учреждения – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

2.7. 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 соблюдения работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачи экземпляра трудового договора работникам, законности переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;

- проводит профсоюзный контроль правильного внесения записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

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

3. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, виды и размеры выплат стимулирующего характера.

3.2. Система оплаты труда должна быть направлена на:

– обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

– обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

– обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения.

3.3. В силу ст. 144 ТК РФ, постановления администрации города Кемерово от 14.02.2011г. № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово», постановления администрации города Кемерово от 14.04.2011г. № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» система оплаты труда в

учреждении, подведомственном управлению образования администрации города Кемерово, устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области, нормативными правовыми актами города Кемерово.

Соответственно, система оплаты труда формируется с соблюдением положений:

– Трудового кодекса РФ, статьи 129, 130, 132, 133, 135, 144 и другие;

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Разделы: квалификационные характеристики должностей работников образования, Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда, в том числе величины минимального размера оплаты труда в учреждении, установленной Федеральным законом;

– закона Кемеровской области «Об образовании в Кемеровской области»;

– Положения «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово», утвержденного постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011г. № 26;

– Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования, утвержденного постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011г. № 45;

– Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

– Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;

– Отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области;

– Отраслевого соглашения между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

– настоящего Коллективного договора;

– согласования проектов Положения об оплате труда и других локальных нормативных актов об организации оплаты труда с профсоюзным комитетом учреждения. При этом в данные нормативные акты подлежат включению предложения профсоюзного комитета, направленные на их совершенствование.

3.4. В соответствии с указанными правовыми актами в Положении об оплате труда и других локальных нормативных актах устанавливаются:

3.4.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

3.4.2. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за наличие почетного звания или ученой степени и их размеры, но не ниже установленных нормативными правовыми актами Кемеровской области и органов местного самоуправления Кемеровской области.

3.4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных групп, которые определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе на величину повышающего коэффициента по должности. Определенные таким образом оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы).

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, величина повышающих коэффициентов и фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и являются приложениями к положению об оплате труда:

– профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

– Профессиональные квалификационные группы рабочих в сфере образования.

3.4.4. Работникам специальных образовательных учреждений, а также работникам со спецификой работы оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, определенные с применением повышающего коэффициента по должности, увеличиваются на коэффициенты за специфику работы образовательного учреждения. Увеличенные с применением данного коэффициента оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.4.5. В случае если у работника несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то увеличение производится на сумму повышающих коэффициентов.

3.4.6. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исходя из которого начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4.7. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения, указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с

профсоюзным комитетом Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.5. Компенсационные выплаты устанавливаются за выполнение работ в следующих условиях:

а) на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, статьи 146, 147, ТК РФ. При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в учреждении необходимо руководствоваться Перечнями работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 и 24 процентов, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579, или аналогичным перечнем, утвержденным приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики от 07.10.1992г. № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей и профессий устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями. В соответствии со ст. 219 ТК РФ доплаты за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда могут быть отменены только в случае, если в результате специальной оценки условий труда будет установлено полное соответствие рабочего места требованиям безопасности.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными выше Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

б) в условиях, отклоняющихся от нормальных, статья 149 ТК РФ;

при выполнении работ различной квалификации. При повременной оплате труда оплата производится по работе более высокой квалификации ст. 150 ТК РФ;

за совмещение профессий должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом, статьи 60.2, 151 ТК РФ;

за сверхурочную работу, ст. 149, 152 ТК РФ;

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

за работу в вечернее время с 18 до 22 часов – не менее чем на 20%, в ночное время с 22 часов до 6 часов не менее чем на 40% часовой ставки заработной платы (Кузбасское соглашение между коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области).

за работу в сменном режиме, ст. 103 и 149 ТК РФ;

за работу в режиме суммированного учета рабочего времени, ст. 104 и 149 ТК РФ;

При разделении рабочего дня на части с перерывом более двух часов, ст. ст. 105 и 149 ТК РФ, п. 3.3. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки России от 27.03.2006г. № 69.

г) при наличии других оснований для компенсационных выплат.

3.6. В Положении об оплате труда или в Положении о компенсационных выплатах предусматривается перечень компенсационных выплат применительно к условиям труда в Учреждении и размеры всех компенсационных выплат в процентах от фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы или в абсолютных величинах.

3.7. Устанавливаются виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера, показатели и критерии эффективности работы, измеряемые качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения:

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, за квартал, четверть, семестр, полугодие, учебный год);

выплаты за интенсивность (индекс загруженности учителя, преподавателя, другого работника) и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

иные поощрительные, в том числе разовые выплаты.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) Объективность – размер стимулирующего вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) Предсказуемость – работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) Своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) Справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) Прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия

локальных нормативных актов, имея ввиду, что в силу ст. 8 ТК РФ решения, принятые без соблюдения ст. 372 ТК РФ не подлежат применению.

3.8. В оценочных листах по каждой категории работников Учреждения в числе показателей стимулирования, выполнение которых дает право на стимулирующие выплаты, могут предусматриваться лишь показатели, вытекающие из обязанностей работников, предусмотренных квалификационными справочниками. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, а также не поддающихся измерению качественными и количественными показателями, не допускается.

По каждому периоду подсчета баллов в оценочных листах в качестве их контрольного количества требуется указать максимальное количество баллов по итогам работы за данный период, достижение которых дает право на стимулирующую выплату в размере 100 процентов. При этом подлежат учету баллы только по индикаторам измерения на данный период. Если по разным индикаторам измерения показателей стимулирования предусмотрен подсчет балов по итогам работы за четверть, семестр, полугодие, учебный год, то при подведении итогов за установленный период должны учитываться лишь баллы по результатам работы за этот период. Иной подсчет баллов ведет к неправомерному снижению стимулирующих выплат особенно педагогическим работникам.

Оценочный лист является локальным нормативным актом системы оплаты труда. В силу ст. 135 ТК РФ он подлежит согласованию с профсоюзными комитетом Учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. В силу ст. 22 ТК РФ с оценочными листами работники Учреждения должны быть ознакомлены под роспись.

Изменения в оценочный лист вносятся с письменным уведомлением работников за два месяца и по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.9. Не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним, либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы), выполняющих одинаковую трудовую функцию, а также различных размеров повышения оплаты работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат за выполнение одинаковых дополнительных работ, не входящих в функциональные обязанности работников по их должностям, различий в условиях стимулирования работников, выполняющих одинаковые должностные обязанности.

3.10. Фиксированные размеры оплаты труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от количества обучающихся (воспитанников) в классе, (группе), сложности и значимости преподаваемого учебного предмета (дисциплины), стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико/часа, дето/часа) либо включать в себя выплаты за дополнительные работы, а также выплаты за преподавательскую (педагогическую) работу, фактический объем которой превышает нормы часов, установленные за ставку заработной платы.

3.11. В Положении об оплате труда работников Учреждения требуется предусмотреть порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, определяется путем умножения фиксированного размера оклада, ставки заработной платы на установленный при тарификации объем преподавательской (педагогической) нагрузки за ставку заработной платы в неделю (год).

При установлении работнику персонального повышающего коэффициента тарифная часть заработной платы увеличивается на доплату по данному коэффициенту.

Нормы труда для педагогических работников за ставку заработной платы – продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, норма часов преподавательской работы, норма часов педагогической работы установлены приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075.

Учебная нагрузка (педагогическая работы), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, может устанавливаться только с письменного согласия работников.

3.12. Распределение учебной нагрузки осуществляется директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа должна завершаться до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы, в том числе работникам данного учреждения или иных организаций, возможно с согласия профсоюзного комитета и лишь при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой не менее чем на ставку заработной платы.

С тарификационными списками работники должны быть ознакомлены под роспись. Установление учебной нагрузки на каждый учебный год оформляется дополнительными соглашениями к трудовым договорам с работниками.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе руководителя учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) может быть уменьшен в следующем учебном году по инициативе руководителя Учреждения только в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам или классов, (групп).

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов.

3.13. Установленная по результатам тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, в том числе за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, периоды отмены занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

С учетом имеющейся квалификационной категории производится оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой у работника не имеется

квалификационной категории, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за детьми до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.14. В силу статей 57 и 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в котором должны быть предусмотрены фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда, норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

В положении об оплате труда для педагогических работников, которым установлена норма часов преподавательской и педагогической работы за ставку заработной платы требуется предусматривать механизм исчисления тарифной части заработной платы с учетом установленной им учебной или педагогической нагрузки.

В трудовых договорах с работниками, у которых заработная плата за месяц не достигает величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, предусматривается доплата до величины минимального размера оплаты труда.

При изменении каких-либо условий оплаты труда, установленных трудовым договором (изменение размера оклада в связи с индексацией заработной платы, условий и размеров выплат компенсационного характера и т.д.) оформляется в соответствии со ст. 72 ТК РФ дополнительное соглашение к трудовому договору с работником.

3.15. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получения образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присвоения почетного звания, награждения;

присвоения ученой степени доктора наук, кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится с момента наступления этого права.

3.16. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме непосредственно в Учреждении. С согласия работников заработная плата выплачивается путем перечисления на банковские карты. В этом случае Учреждение возмещает работнику затраты на оплату услуг банка.

Днями выплаты заработной платы работникам являются 10 и 25 число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

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 должны содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах произведенных удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате, включая выплаченную первую часть. Расчетные листки подписываются уполномоченным приказом руководителя работником Учреждения и выдаются под роспись работников в журнале учета выдачи расчетных листков.

Форма расчетного листка разрабатывается Учреждением и утверждается приказом его руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.17. В случае невыплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, в установленные настоящим договором сроки Учреждение в соответствии со ст. 236 ТК РФ выплачивает их с начислением процентов (денежной компенсацией) от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, но не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ. Обязанность и выплата процентов (денежной компенсации) возникает независимо от наличия вины администрации Учреждения, в том числе при задержке финансирования.

Проценты (денежная компенсация) начисляется и выплачивается по инициативе работодателя и отражается в расчетном листке, обращения работников для этого не требуется.

3.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом за ним сохраняется средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010г).

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.19. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с разделением на базовую и стимулирующие части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за особые условия труда, работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Не мене чем 70 процентов базовой части фонда оплаты труда направляется на оплату педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс (педагогические работники, имеющие педагогическую или учебную нагрузку). На оплату труда остальных работников Учреждения направляется не более 30 процентов базовой части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования, оплату премий и выплату материальной помощи.

4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения

4.1. Согласно ст. 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

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

4.2. 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 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.

4.3. Стороны договорились:

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

- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды независимо от причин инвалидности;
- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

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

4.5. 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.

4.6. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель помимо выплаты выходного пособия и среднего заработка в соответствии со ст. 178 ТК РФ, дополнительно выплачивает выходное пособие в размере (указать).

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

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

4.7. 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;

- проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, в том числе в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования за счёт средств работодателя;

- ежегодно разрабатывает планы проведения подготовки и профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников, которые согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

- создаёт необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации.

- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест.

4.8. Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через органы управления образованием, службы занятости, кадровые агентства.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В учреждении устанавливается шестидневная (пятидневная) рабочая неделя.

5.2. В соответствии с положениями законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, законодательством Кемеровской области, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Минобрнауки от 27.03.2006 г. № 69, с учётом режима деятельности учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определённого времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы учреждения) устанавливаются режимы рабочего времени:

- режим рабочего времени преподавателей, педагогов дополнительного образования и других работников в период учебного года;

- режим рабочего времени работников учреждения в каникулярный период;

- режим рабочего времени работников учреждения в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим климатическим и другим основаниям);

- режим рабочего времени работников в образовательных учреждениях организующих летний отдых в той же или другой местности, а также при проведении туристических походов, экскурсий, экспедиций, путешествий.

(По каждому режиму работы требуется указать время начала и окончания работы, время отдыха и приёма пищи и т.д. в зависимости от типа и вида учреждения).

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.3. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), за исключением случаев, когда законодательством предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени.

5.4. У женщин, работающих в сельской местности, не зависимо от места их жительства, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

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

5.6. Для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.10. 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени, и нормы часов преподавательской и педагогической работы за ставку заработной платы.

5.7. Продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в соответствии со ст. 92 и 219 ТК РФ, с учётом ранее действовавшего Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённого постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/п-22 (с последующими изменениями и дополнениями). Перечень соответствующих работ, профессий и должностей в Учреждении с указанием продолжительности рабочего времени прилагается. Согласно части 4 ст. 219 ТК РФ компенсации работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут быть отменены только в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда.

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

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

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

5.9. В соответствии со ст. 119 ТК РФ работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее трёх календарных дней. Постановлением Администрации города Кемерово от 23.12.2003г. № 132 утверждены порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых за счёт средств городского бюджета.

Данным порядком установлено, что дополнительный отпуск не должен превышать для заместителей руководителей 6 календарных дней, руководителей структурных подразделений 5 календарных дней, для иных категорий работников 4 календарных дня.

5.10. Работой в вечернее время считается работа с 18 до 22 часов.

Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

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

5.12. Суммированный учёт рабочего времени вводится по согласованию с профкомом.

5.13. 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.

В нерабочие праздничные дни работники привлекаются к работе в соответствии с графиком сменности для выполнения работ, приостановка которых на праздничные дни невозможна, например, работа в общежитиях, сторожевая охрана, работа в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников.

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 эти указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

5.14. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 13-00 до 14-00.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не менее 30 минут между сменами.

Другие категории работников, которые также выполняют работу непрерывно в течение рабочего дня (смены) - сторожа, дежурные и др. не менее 30 минут на рабочем месте.

Это время из рабочего времени не исключается и оплачивается.

5.15. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со ст. 114, 116, 117 и другими нормами ТК РФ. На основании статей 116, 117, 219 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Данный дополнительный отпуск следует предоставлять с использованием ранее действовавшего Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённого постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/ П-22, до обеспечения на соответствующих рабочих местах безопасных условий труда, что должно быть подтверждено согласно ч. 4 ст. 219 ТК РФ результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда.

Перечень должностей и профессий работников с указанием продолжительности основного и дополнительного отпусков прилагается к коллективному договору.

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

5.16. 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 и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

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

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником.

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

5.17. 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.

5.18. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на

дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.

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

5.19. 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.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска, который составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 56 дней.

5.20. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска с сохранением заработной платы:

- при рождении ребёнка в семье до 3-х дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 7 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3-х дней;
- для проводов детей в армию до 3-х дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 3-х дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости до 10 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 10 дней;
- работающим инвалидам до 14 дней в году;
- не освобождённому от основной работы председателю первичной профсоюзной организации до 5 дней и членам профкома до 3-х дней;

(и другие случаи - указать).

5.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

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

5.23. В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставлять женщинам имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет

дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка, женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет сокращать рабочую неделю на 1 час с сохранением среднего заработка.

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

Женщинам, работающим в сельской местности, независимо от места их жительства, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц с сохранением заработной платы.

6. Условия и охрана труда

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. 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.

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

- организует выполнение стандартов безопасности труда в образовательном учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательного учреждения, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях.

- заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашения по улучшению условий и охраны труда с учётом Типового перечня реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, утверждённого приказом Минздравсоцразвития от 01.03.2012 г. № 181н.

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, аттестацию рабочих мест по условиям 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 счёт средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302н.

- обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях.

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

- обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда.

- организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, оценке уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и в соответствии с Долгосрочной целевой программой «Улучшение условий и охраны труда, профилактики профессиональной заболеваемости в Кемеровской области» на 2012-2015 годы, утверждённой постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 07.12.2011 г. № 560, Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011г. № 342н, и знакомит работников с результатами аттестации.

- создаёт в соответствии со ст. 217 ТК РФ службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек или возлагают обязанности на штатного работника учреждения по охране труда.

- обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

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

- использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также на санаторно-курортные путёвки.

- на время приостановления работ в учреждении, кабинете, лаборатории и мастерских органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняет место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

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

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из – за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

- Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- Внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

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

- Проводит санитарно – оздоровительные мероприятия;

- 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;

- 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, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности.

6.2. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.3. Профсоюзный комитет:

- заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, санитарно - оздоровительных мероприятий;

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

- осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

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

- организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- 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 - Соглашение по улучшению условий и охраны труда;

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

- участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;

- согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты: должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращённый рабочий день;

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

- ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторно–курортном лечении;

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

- принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и зиме.

7. Социальные гарантии и социальная поддержка

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и 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;

- работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления и органами государственной власти Кемеровской области о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении субсидий на его приобретение (строительство), о представлении служебных жилых помещений работникам Учреждения;

- оказывает из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости. Неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённым по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам;

- при рождении ребёнка у работника учреждения выплачивает ему материальную помощь в размере 700 руб.

- осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ выплату дополнительного выходного пособия при наличии средств в ФОТ, следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении, имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет, всем работникам, уволенным в связи с

ликвидацией учреждения, в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях);

- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда.

7.2. В соответствии с Законом Кемеровской области «Об образовании в Кемеровской области» от 28.12.2000 г. № 110-ОЗ (с последующими дополнениями и изменениями) предоставляются следующие меры социальной поддержки:

7.2.1. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Кемерово (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

7.2.2. Педагогическим и медицинским работникам образовательных учреждений – молодым специалистам выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере:
850 рублей – при стаже работы до одного года.
640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет.
420 рублей – при стаже работы от двух до трёх лет.
1060 рублей – при стаже работы до трёх лет при наличии диплома с отличием.
Под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 30 лет – педагогические и медицинские работники, впервые после окончания высшего или среднего специального учебного заведения приступившие соответственно к педагогической или медицинской деятельности и работающие в образовательном учреждении до истечения трёх лет со дня окончания образовательного учреждения. Датой окончания образовательного учреждения является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе.

7.2.3. Молодым специалистам, окончившим высшие или средние специальные учебные заведения и заключившим до 20 сентября года окончания указанных учебных заведений трудовые договоры с государственными или муниципальными образовательными учреждениями, расположенными в сельской местности, выплачивается единовременное социальное пособие: выпускникам высших специальных учебных заведений – в размере 34482 рубля, выпускникам средних специальных учебных заведений – 22988 рублей.

7.2.4. Педагогическим работникам – ветеранам труда, имеющим почётные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР либо удостоенным звания Героя Социалистического Труда, выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере 740 рублей, за исключением педагогических работников – ветеранов труда, имеющих почётное звание «Народный учитель», которым выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере 1060 рублей.

7.2.5. Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, победившим в областном этапе всероссийского конкурса «Учитель года» выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере 3180 рублей при условии продолжения работы в образовательных учреждениях.

Педагогическим работником государственных образовательных учреждений начального профессионального образования, победившим в областном конкурсе «Преподаватель года», устанавливается ежемесячное социальное пособие в размере 3180 рублей при условии продолжения работы в образовательных учреждениях.

7.3. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- устройство детей в детские дошкольные учреждения, получением 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;

- 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 организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, работодателями Кемеровской области и Коллегией Администрации Кемеровской области, областного (районного, городского) соглашения, Устава учреждения, настоящего коллективного договора.

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;

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

- содействует развитию профсоюзного членства;

- предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников бесплатно помещения, отвечающие санитарно - техническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимые для работы профкома и председателя организации, проведения собраний (конференций) членов Профсоюза, а также оргтехнику, средства связи в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии у работодателя данных видов связи), необходимые нормативные правовые документы, транспортные средства для выполнения функций профсоюзной организации и её органов, осуществляет ремонт, охрану и уборку выделенных

профкому помещений (указать номер предоставляемой комнаты, условия предоставления, виды оргтехники и связи);

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

- предоставляет профкому в бесплатное пользование принадлежащие учреждению или арендуемые им здания, сооружения, помещения необходимые для организации отдыха, ведения культурно–массовой, физкультурно–оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

8.3. Члены профкома учреждения, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда, представители профсоюзной организации в комитете (комиссии) по охране труда освобождаются работодателем от основной работы в (указать день недели, месяца) с сохранением за ними заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников. Председатель профсоюзной организации освобождается от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей. Время освобождения от основной работы учитывается при подготовке расписаний занятий и графиков работы.

Указанные работники, а также члены ревизионной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

Работники, являющиеся членами выборных профсоюзных органов – (комитетов, советов, президиумов, бюро, ревизионных комиссий) районных, городских, областной организаций Профсоюза освобождаются работодателем от основной работы с сохранением заработной платы.

8.4. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт городской организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, о перечислении денежных средств профсоюзной организации работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет профсоюзной организации из заработной платы указанных работников в размере 1процент зарплаты.

8.5. Не освобождённому от основной работы председателю профсоюзной организации (профкома) устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность труда в размере до 10 % должностного оклада (ставки), в связи с участием в подготовке локальных нормативных актов, контроле их соблюдения и осуществлением других работ в интересах коллектива Учреждения.

8.6. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными трудовым кодексом РФ ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, общим положением о профсоюзной организации учреждения:

- представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом

отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

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

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

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

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

- осуществляет приём членов Профсоюза, 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.

8.7. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрацией учреждения. О наиболее крупных мероприятиях, например, о

заключении коллективного договора, соглашения и т.п., целесообразно размещать материалы в районной, городской газете.

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 выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Совместно ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется сторонами Договора и постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников учреждения.

В соответствии с п. 1.21. Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями области руководитель учреждения должен ежеквартально информировать работников о финансово-хозяйственной деятельности учреждения и принимаемых мерах по её улучшению.

9.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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

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

Приложения к коллективному договору

- положение об оплате труда работников Учреждения (профессиональные квалификационные группы работников, положение о видах, условиях и размерах выплат компенсационного характера, положение о видах, размерах и условиях выплат стимулирующего характера);
- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- форма расчётного листка;
- соглашение об улучшении условий и охраны труда, включая перечень рабочих мест, подлежащих аттестации;
- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного отпуска;
- перечень работ с тяжёлыми, вредными условиями труда, при работе в которых работники имеют право на доплаты за условия труда;
- список работ, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день;
- список должностей и профессий с указанием продолжительности основного и дополнительного отпусков;
- план оздоровительно – профилактических мероприятий.