

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 93»

полное наименование образовательной организации в соответствии с её Уставом

на 2018-2021 годы

Принят на общем собрании работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 93»
Протокол от 25.09.2018 №3

Дата: « 25 » сентября 20 18 г.

Представитель работодателя:

Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 93»

К.А.Гусаков

(подпись Ф.И.О.)



Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Набу

Л.Е.Наберухина

(подпись Ф.И.О.)

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

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

г. Новокузнецк, 2018г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 93». (далее учреждение, ОУ).
Фактический/юридический адрес: 654038, Р.Ф., Кемеровская область, г.Новокузнецк, ул. Тореза, д.11.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель (учреждение) в лице его представителя – директора ОУ
 - работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников ОУ.
- 1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ);
 - Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;
 - Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области;
 - Территориальным соглашением.
- 1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и законных интересов работников учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.
- 1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения для которых работа в учреждении является основным местом работы.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие:
- в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.
 - при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет.
 - при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.7. 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.

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

- Пересмотр обязательств сторон договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.
- 1.8. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.
- 1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года (ст. 43 ТК РФ) с 25.09.2018г. по 24.09.2021г.
- 1.11. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 и ст.372 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом работников учреждения.

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

- положения об оплате труда, о компенсационных выплатах, стимулирующих, поощрительных выплатах (премировании) – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;
 - правила и инструкции соглашения по охране труда для работников учреждения – ст. 45 ТК РФ, ст. 212 ТК РФ;
 - правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;
 - должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором;
 - режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения – ст. 100 ТК РФ;
 - 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;
 - график отпусков – ст.123 ТК РФ;
 - другие локальные нормативные акты и решения соглашения – ст. 45;46;100 ТК РФ., предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.
- Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему договору.
- 1.12. Администрация ОУ признает профком полномочным представителем коллектива работников ОУ при:
 - проведении коллективных переговоров;
 - заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением;
 - реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров с работодателем согласно ст.52, 53, 384,398 ТК РФ.
 - 1.13. Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения.

2. Трудовые отношения

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать копию трудового договора работнику под роспись.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

- 2.3. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

- 2.5. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, обязанности работодателя по предоставлению работнику льгот, гарантий и компенсаций.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

- 2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 6б Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

- 2.7. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работник (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1-го месяца в течение календарного года); простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др.); восстановления на работу учителя, прервавшего отпуск за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или по окончании этого отпуска.

В указанных в данном абзаце случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

- 2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работы в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

- 2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.10. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.12. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).
- 2.13. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).
Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).
- 2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

- 3.1. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области, настоящим коллективным договором и положением об оплате труда работников учреждения.
- 3.2. Заработная плата работников включает в себя:
 - фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а у педагогических работников, имеющих нагрузку преподавательской (педагогической) работы больше или меньше чем за ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
- 3.3. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за:
 - специфику учреждения (структурного подразделения учреждения);
 - наличие ученой степени, почетного звания.

 К.А.Гусаков

 Л.Е. Наберухина

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

3.4. Выплаты компенсационного характера производятся:

- при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, перечисленных в перечнях работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденных приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. №579 и приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992г. №611, а также иных работ с вредными и (или) опасными условиями труда, выявленных при аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014г. до вступления в силу ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ (статьи 146, 147, 219 ТК РФ).
- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. В соответствии со ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по учреждению;
- за сверхурочную работу, (ст. 149, 151, 152 ТК РФ), сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяется трудовым договором.
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, ст.ст. 149, 153 ТК РФ;
- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере не менее 40% оклада, ставки заработной платы в соответствии со ст.154 ТК РФ, Кузбасским Региональным Соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;
- а.) при разделении рабочего дня на части с перерывом более двух часов, ст.ст. 105, 149 ТК РФ, п. 33, Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.03.2006г. №69. В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» женщинам, работающим в сельских населенных пунктах, при разделении рабочего дня на части устанавливается доплата в размере 30 процентов оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, независимо от места их проживания;
- б.) при работе в сменном режиме ст. 103 ТК РФ;
- в.) за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: классное руководство, проверка тетрадей и письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, кафедрами, секцией, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе, общежитием, учебным хозяйством, музеем, руководство производственной практикой, методическими и предметными комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, организация и проведение работы по физическому воспитанию и

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

соревнований среди обучающихся и воспитанников, сопровождение обучающихся, воспитанников на конкурсы, олимпиады, различные хозяйственные и другие дополнительные работы.

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

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

3.5. Установить выплату председателю первичной профсоюзной организации учреждения за участие в подготовке проектов локальных нормативных актов, контроль за выполнением условий настоящего договора, соглашений, соблюдением трудового законодательства и локальных нормативных актов учреждения – в размере 1500 рублей ежемесячно.

3.6. Выплаты стимулирующего характера.

Выплатами стимулирующего характера являются:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

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

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

3.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2-х раз в месяц, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Размер первой выплаты заработной платы (аванса) должен быть не менее 40% месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения работы. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на указанный им счет в банке или на банковскую карту.

3.9. Одновременно с выдачей второй части заработной платы всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику.

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

3.11. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня

 К.А.Гусаков

 Л.Е. Наберухина

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

- 3.12. Оплата отпуска производится не менее чем за три дня до его начала.
- 3.13. Администрация школы устанавливает размер премии работникам на основании школьного положения о премировании. Итоги премирования согласуются с профкомом.
- 3.14. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области и органами местного самоуправления.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том что:

- 4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения согласно ст.91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с ПК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ.
- 4.2. У всех работников учреждения устанавливается нормированный рабочий день. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского, обслуживающего персонала ОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников ОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

Нормы часов преподавательской деятельности за ставку заработной платы, являющейся нормированной частью их педагогической работы установлены: **18 часов** в неделю учителям, педагогам дополнительного образования:

- 4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст.93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

- 4.4. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При составлении расписания допустимы два окна в день.

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

- 4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза согласно ст.113 ТК РФ. (ст. 153 ТК РФ основной формой вознаграждения за работу в выходной или нерабочий праздничный день является оплата не менее чем в двойном размере, а по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха).
- 4.6. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и учета мнения профсоюза согласно ст.99 ТК РФ.
- 4.7. Привлечение работников ОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению администрации ОУ с письменного согласия Работника на условиях, оговоренных дополнительным договором между работодателем и работником.
- 4.8. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ОУ.

В эти периоды педработники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

- 4.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно ст.334 ТК РФ.
- 4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ПК не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Согласно ст. 122 ТК РФ, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы в учреждении.

- 4.11. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением по семейным обстоятельствам, если имеется возможность замещения.
- 4.12. Работнику в случае сдачи им крови и ее компонентов сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.186 ТК РФ.
- 4.13. Работодатель обязуется:
- Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск может предоставляться в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ОУ.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ОУ (Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 г. № 3570)

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

- 4.14. Работникам ОУ предоставляются без сохранения заработной платы выходные дни в следующих количествах:
- бракосочетание самого работника – 3 дня;
 - бракосочетание детей, одного из родителей – 1 день;
 - рождение ребенка – 2 дня;
 - смерть близких родственников – 3 дня;
 - переезд на новое место жительства – 2 дня;
 - проводы в армию – 2 дня.
- 4.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педработников по ОУ, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.
- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями.
- Время для отдыха и питания для других работников устанавливается также правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно (ст.108 ТК РФ).
- 4.16. Дежурство педагогических работников по ОУ должно начинаться за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 4.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю), работнику учреждения, для ухода за ребенком – инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению (ст. 262 ТК РФ).


5. Условия и охрана труда

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

- 5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

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


- организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов Сан ПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников;
- осуществляет финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемом работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

- осуществляет обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на работе, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда не реже 1 раза в три года;
 - обеспечивает проверку знаний работников организации по охране труда к началу каждого учебного года.
 - обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда, Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения;
 - организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда, знакомит работников в письменной форме с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах, реализует мероприятия по улучшению условий труда работников с учетом специальной оценки условий труда;
 - возлагает осуществление функций по охране труда на штатного работника учреждения;
 - создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома;
 - внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;
 - обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;
 - организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;
 - обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;
 - осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
 - разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;
 - внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных учреждениях;
 - выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности;
 - организует мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.
- 5.2. На время приостановки работ в учреждении, кабинете, лаборатории и мастерских органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

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

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

- 5.3. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.
- 5.4. Работники учреждения обязуются:
- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
 - проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
 - проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.
- 5.5. Профсоюзный комитет:
- обеспечивает выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома;
 - осуществляет постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. - участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
 - регулярно заслушивает на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
 - участвует в расследовании несчастных случаев;
 - помогает администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвует в комиссии по приемке образовательного учреждения.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 6.1. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются в частности следующие меры:
- выплаты надбавки к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за стаж *работы в учреждении*, выслугу лет;
 - меры поощрения за длительный, добросовестный труд – выплата премий, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представления к наградам Кемеровской области, ведомственным наградам;
 - педагогическим работникам государственных образовательных учреждений – молодым специалистам в первые три года работы в учреждении выплачивается ежемесячное социальное пособие в размерах, установленных Коллегией Администрации Кемеровской области.

 К.А.Гусаков

 Л.Е. Наберухина

- молодым специалистам предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения;
- решает в администрации городского округа (муниципального района) вопрос о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма или жилых помещений специализированного жилищного фонда (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.2. Работодатель:

- создает условия для непрерывного профессионального образования работников;
- обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических работников не реже чем один раз в три года с оплатой обучения за счет средств учреждения (ст.196 ТК РФ, ст. 28 и 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно один раз в учебном году, устанавливает по желанию обучающихся им сокращенную рабочую неделю. По заявлению работника к учебному отпуску присоединяется ежегодный оплачиваемый отпуск;
- осуществляет аттестацию руководящих, педагогических, инженерно-технических, административно-хозяйственных работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должностям. Аттестация педагогических работников проводится в порядке, установленном Минобрнауки РФ, а аттестация других работников в соответствии с Положением об аттестации принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории.

6.3. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются предложения профкома и работников.

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

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

6.4. Работодатель обязуется:

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

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

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

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

Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

7. Социальные гарантии и социальная поддержка.

Стороны пришли к соглашению о том что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в других случаях предусмотренных законодательством.
- 7.2. Работодатель обязуется:
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
 - своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
 - своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;
 - оказывать педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;
 - вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствовать перед органом местного самоуправления и органами государственной власти Кемеровской области о внеочередном предоставлении жилья нуждающимся педагогическим работникам в соответствии со ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - организовать в учреждении общественное питание (столовую, буфет, комнаты (места) для приёма пищи), здоровое питание для работников;
 - полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для дополнительного профессионального образования;
- 7.3. Педагогическим работникам – ветеранам труда, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, почетное звание «Народный учитель», либо удостоенным звания Героя Социалистического труда, выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере, установленном Коллегией Администрации Кемеровской области;
- 7.4. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, победившим в областном этапе всероссийского конкурса «Учитель года» выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере, установленном Коллегией Администрации Кемеровской области при условии продолжения работы в образовательных организациях.

Педагогическим работником государственных образовательных учреждений начального профессионального образования, победившим в областном конкурсе «Преподаватель года», устанавливается ежемесячное социальное пособие в размере, установленном Коллегией Администрации Кемеровской области при условии продолжения работы в образовательных организациях.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

Стороны договорились о том, что:

- 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

 К.А.Гусаков

 Л.Е. Наберухина

народного образования и науки РФ, Положением о первичной профсоюзной организации МБОУ «Основная общеобразовательная школа №89» 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 Администрации Кемеровской области, областным (районным

8.2. Работодатель:

- 8.2.1. Обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное, бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работника, являющегося членом профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 8.2.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 ст. 377 ТК РФ).
- 8.2.3. Принимает локальные нормативные акты, затрагивающих права работников образовательной организации, только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 8.2.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 8.2.5. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК);
- 8.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 8.2.7. Учитывать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа (ст. 372 и 373 ТК РФ):
- 8.2.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- 8.2.9. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).
- 8.2.10. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);
- 8.2.11. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

8.2.12. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 373, 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

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

8.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.3.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.3.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.3.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.3.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.3.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.3.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации. выполняет другие функции, отнесенные к компетенции первичной профсоюзной организации.

 К.А.Гусаков

 Л.Е.Наберухина

- 8.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).
- 8.5. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
- 8.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч.3 ст. 39 ТК РФ).
- 8.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 8.8. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации, профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесенных работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрации учреждения. О наиболее крупных мероприятиях, например, о заключении коллективного договора, соглашения и т.п., целесообразно размещать материалы в районной, городской газете.
- 8.9. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановке в коллективе.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.
- 9.2. Состояние выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на собрании работников учреждения по отчетам руководителя учреждения в соответствии с п. 6.16 Кузбасского регионального соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области и профсоюзного комитета с определением мер по устранению нарушений.

 К.А.Гусаков

 Л.Е. Наберухина

- 9.3. Изменения в настоящий коллективный договор вносятся в порядке, в каком принят сам договор.
- 9.4. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.5. Рассматривают в 10 срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.6. Настоящий коллективный договор действует в течении 3 лет со дня подписания, с 25.09.2018г по 24.09.2021г.
- Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).
 - Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



К.А.Гусаков



Л.Е.Наберухина