

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения……………………………………………………………...3

2. Цели Коллективного договора…………………………………………..…….3

3.Трудовые отношения…………………………………………………….……..4

3.1. Прием на работу………………………………………………….…………..4

3.2. Условия и охрана труда……………………………………………………...5

3.3. Условия труда………………………………………………………………...6

3.4. Рабочее время…………………………………………………………………7

3.5. Гарантия занятости…………………………………………………………...8

4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование

труда……………………………………………………………………….…….8

5. Обеспечение социальных гарантий работающих в учреждении………..…10

5.1. Социальная защита работников и членов их семей на страховых

принципах……………………………………………………………………10

5.2. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа……………...11

6. Обязанности сторон Коллективного договора по организации и

повышению эффективности образовательной деятельности………………11

7. Жалобы…………………………………………………..…………………….14

8. Участие работников и профкома в управлении учреждением…………….15

9. Обеспечение условий деятельности профсоюзной организации,

выборного профсоюзного органа…………………………………………….15

10. Контроль над выполнением Коллективного договора и ответственность

за нарушение законодательства о коллективных договорах……………….16

11. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного

договора……………………………..……………………………………..…17

12. Срок действия, порядок внесения изменений и дополнений в

коллективный договор………………………………………………………17

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Перечень профессий, работники которых обеспечиваются спецодеждой и моющими средствами.

3. Соглашение по охране труда.

4. Положение об оплате труда работников ГБУ «Старооскольский центр развития и социализации детей физкультурно-спортивной направленности «Старт».

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Старооскольский центр развития и социализации детей физкультурно-спортивной направленности «Старт» (далее – Учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Учреждения. Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателем и работниками на сохранение социального мира в Учреждении.

Коллективный договор заключается между работодателем, в лице директора Учреждения Белова Сергея Григорьевича, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета Лукьяновой Светланы Николаевны, именуемыми в дальнейшем «Работники».

Предметом настоящего договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального обслуживания работников, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

**2. ЦЕЛИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Коллективный договор, составленный на основе ТК РФ, заключается для:

- обеспечения эффективной деятельности Учреждения, предусмотренной его Уставом;

- защиты прав и интересов работников Учреждения, в том числе и коллективных интересов;

- обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда;

- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях рыночных отношений;

- правового закрепления норм отношений между администрацией, коллективом и отдельными работниками;

- укрепления роли коллектива работников и профсоюза в определении перспектив развития Учреждения;

- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между администрацией, коллективом, отдельными работниками и профсоюзной организацией;

- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;

- создания эффективной системы морального и материального поощрения работников.

**3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. ПРИЕМ НА РАБОТУ

3.1.1. Общие положения

Прием на работу в Учреждение осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

При приеме на работу Работодатель знакомит работника с текстами Устава Учреждения, Коллективного договора и его должностной инструкцией. Факт ознакомления фиксируется личной подписью работника.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Согласованный сторонами трудовой договор является основанием для издания приказа директора о приеме на работу. Один экземпляр подписанного сторонами трудового договора выдается работнику на руки.

При необходимости, для принимаемого работника может устанавливаться испытательный срок.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

Работник, желающий вступить в профсоюз, должен зарегистрироваться в профсоюзном комитете и написать заявление на имя директора Учреждения об удержании бухгалтерией Учреждения членских взносов из его заработной платы и безналичном их перечислении на счет профсоюзной организации.

3.2. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Коллективного договора принимают на себя взаимные обязательства по реализации в Учреждении политики в области охраны труда на принципах приоритетности сохранения жизни и здоровья работников Учреждения, создания безопасных условий труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний. В рамках настоящего Коллективного договора:

***Работодатель обязуется:***

* обеспечивать учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
* обеспечивать разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утверждать с учетом мнения профкома;
* обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
* устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;
* обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
* обеспечивать за счет средств областного бюджета специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятыми работами с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 2);
* проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
* организовывать проведение за счет средств областного бюджета обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы среднего заработка на время прохождения медосмотров;
* не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
* проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
* не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок;
* обеспечить выполнение плана мероприятий по охране труда (приложение 3);
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

***Работник*** руководствуется в работе действующими законодательными, нормативными правовыми актами и инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями администрации Работодателя и обязуется:

* соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила, требования и инструкции по охране труда и технике безопасности;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
* проходить обязательные периодические медицинские осмотры;
* извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

***Права профсоюзного комитета:***

* осуществлять качественный контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного по охране труда.

3.3. УСЛОВИЯ ТРУДА

Условия труда работников Учреждения должны в максимальной мере обеспечивать высокую производительность труда, отвечать санитарным нормам и требованиям.

3.3.1. Прекращение работ в экстремальных ситуациях:

Немедленное прекращение работ в Учреждении осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, МЧС или администрации города о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ прекращаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Учреждения:

- стихийных бедствиях;

- авариях, связанных с затоплением помещений;

- авариях, связанных с загазованностью помещений;

- при пожарах (любых масштабов), а также в иных экстремальных случаях.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствии службы о случившемся и принимает меры к ликвидации аварии в соответствии с существующими инструкциями.

Работа может быть прекращена по представлению профорганизации совместным решением Работодателя и профкома при возникновении неблагоприятных (некомфортных) условий непредвиденного характера.

3.4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Расписание занятий составляется и утверждается работодателем с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет; отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет без матери, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14-ти календарных дней в удобное дня них время (ст. 263 ТК РФ).

Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день для следующих категорий работников: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, водитель.

Педагогические работники не чаще чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяется законодательством РФ (ст. 335 ТК).

3.5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

***Работодатель обязуется:***

* обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;
* в случаях массового высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников информировать об этом профком учреждения не менее чем за три месяца;
* увольнение работников, являющихся, членами профсоюза по сокращению штатов производится только с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК). В случае сокращения преимущество получают сотрудники, которые имеют более высокую квалификационную категорию и производительность труда.

**4. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, ДОПЛАТ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Работодатель и профсоюз договорились:

4.1. Формы и системы оплаты труда определяются Положением об оплате труда работников ГБУ «Старооскольский центр развития и социализации детей физкультурно-спортивной направленности «Старт» (Приложение №4).

4.2. Минимальная заработная плата устанавливается в размере 8046 рублей, при условии полной занятости с учетом фактически сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.[[1]](#footnote-1)

4.3. Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.4. Сверхурочная работа оплачивается за два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

4.6. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

4.7. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

4.8. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца

- аванс – 20 числа

- окончательный расчет за месяц – 5 числа.

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

4.10. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

4.11. 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 (ст. 142 ТК РФ).

4.12. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.13. ***Работодатель обязуется:***

* производить оплату труда согласно Постановлению Правительства Белгородской области от 23 июня 2008г. № 159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб», Трудового кодекса Российской Федерации с учетом вносимых изменений и дополнений, в соответствии со штатным расписанием, установленным размером базового должностного оклада и фактически отработанным временем;
* при наличии экономии средств фонда оплаты труда по Учреждению, согласно приказу директора, как всем работникам учреждения, так и отдельным работникам может выплачивать премию:

- по случаю праздников Дня защитника Отечества, Международного женского дня, а также в связи с профессиональными праздниками;

- за успешное выполнение обязанностей;

- за выполнение особо важных производственных заданий;

- за работу без больничного листа (при условии работы в Учреждении полный календарный год);

- по результатам работы за квартал и год;

* предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем, дополнительный оплачиваемый отпуск в размере: директору – 14 дней, заместителям директора, главному бухгалтеру, водителю - 5 календарных дней;
* производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ);
* сохранять уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончанию учебного года и др.).

4.14. ***Профком обязуется:***

* организовывать общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;
* вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК);
* при возникновении спорных вопросов с работодателем по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по трудовым спорам (КТС) в учреждении отсутствует;

- если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК);

- если работники и профком не согласны с решением КТС (ст. 390 ТК).

**5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТАЮЩИХ В УЧРЕЖДЕНИИ**

**5.1. *СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ НА* *СТРАХОВЫХ ПРИНЦИПАХ***

***Работодатель обязуется:***

* осуществлять обязательное социальное страхование работников в  
  порядке, установленном Федеральными Законами (ст.ст. 2, 22 ТК);
* осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;
* обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медстрахованию;
* своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;
* внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
* обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
* своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК).

***Профком обязуется:***

* обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами (в соответствии со ст. 21 ТК);
* осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный фонд;
* содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
* содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами;
* устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива;
* контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

**5.2. *КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА***

Работодатель обязуется предоставлять актовый зал и иные свободные помещения для проведения культурно-массовых мероприятий профкома сотрудников по письменным заявкам.

Работодатель бесплатно предоставляет спортивные сооружения, необходимый спортивный инвентарь, автотранспорт, оргтехнику для проведения общеучрежденческих спортивно-оздоровительных мероприятий.

Работодатель и профсоюзная организация совместно проводят спартакиады и другую спортивно-оздоровительную работу с работниками Учреждения.

**6. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Основные задачи - обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы Учреждения, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутри инспектирования, коррекционного педагогического воздействия на воспитанников с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников.

В целях выполнения поставленных задач ***работодатель обязуется (ст. 22 ТК):***

* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора и трудовых договоров;
* принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст. 8 ТК);
* вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), заключенными трудовыми договорами, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства РФ и Белгородской области;
* в случае внесения изменений в трудовое законодательство РФ и Белгородской области своевременно приводить в соответствие с ними Правила внутреннего трудового распорядка, Устав, трудовые договора, должностные инструкции;
* знакомить вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами;
* обеспечивать занятость работников;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, гарантировать работникам определенный Положением об оплате труда учреждения уровень заработной платы и льгот;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* обеспечивать безопасность и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда согласно законодательству Российской Федерации;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
* предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных законодательством РФ формах;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное страхование работников;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ и Белгородской области;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

***Профсоюзный комитет имеет право (ст. 370 ТК):***

* предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам;
* осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
* проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
* принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний;
* предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
* направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
* осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
* принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания Учреждения к новому учебному году;
* принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
* обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
* оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
* представлять интересы работников, которые по каким-либо причинам вышли из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением.

***Работники обязуются (ст. 21 ТК):***

* добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
* соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, Кодекс педагогической этики;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**7. ЖАЛОБЫ**

Порядок рассмотрения жалоб сотрудников.

Для разрешения конфликтных ситуаций и обеспечения своих трудовых прав работник Учреждения согласно ТК РФ по своему усмотрению вправе обратиться с обжалованием решений и действий администрации любого уровня, нарушающей его права, непосредственно к должностному лицу, в вышестоящий по подчиненности орган, в профсоюзную организацию (для членов профсоюза), а также в комиссию по трудовым спорам или в суд.

Жалоба на имя директора Учреждения подается в приемную Учреждения. Зарегистрированную жалобу Работодатель обязан рассмотреть в месячный срок. Результаты рассмотрения сообщаются заявителю письменно.

Отказ работодателя в удовлетворении жалобы не лишает заявителя права обращения по этому вопросу в суд.

Срок хранения жалоб, заявлений и переписки, связанной с ними, - 5 лет.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

**8. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И ПРОФКОМА В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

***Стороны обязуются:***

* проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и  
  связанным с ними экономическими вопросами работников Учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

***Работодатель обязуется:***

* учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
* предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
* обсуждать с профкомом вопросы о работе Учреждения, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
* в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома (ст. 82 ТК);
* информировать работников о возможных планах развития и перспективах Учреждения;
* проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

***Профком обязуется:***

* проводить работу с трудовым коллективом, направленную на  
  укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства  
  ответственности, развитие творческой инициативы и других форм  
  активного участия работников в жизни Учреждения.

**9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК):

- экономического положения учреждения;

- реорганизации или ликвидации учреждения;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;

- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;

- профессиональной подготовки, переподготовку и повышения квалификации сотрудников;

- работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов; содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

В целях создания условий деятельности профсоюза работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 370 ТК РФ, ст. 28 п. 1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. На это время за ними сохраняется средняя заработная плата.

Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;

- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;

- бесплатная защита в суде трудового конфликта с работодателем;

- получение материальной помощи из денежных средств профсоюза.

**10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ**

Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляет постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

Два раза в год стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании работников.

Стороны несут дисциплинарную ответственность за неисполнение коллективного договора.

***Работодатель***

* по требованию профкома даже в случае первого нарушения расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;
* в случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профсоюзного комитета, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

***Профком***

* информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;
* в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

**11. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК РФ).

Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Глава 61 ТК РФ).

**12. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действителен в течение трех лет.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

При необходимости внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

Если работники учреждения на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с со ст. 372ТК РФ.

1. Трехстороннее соглашение между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области на 2017-2019 годы (постановление Правительства Белгородской области от 26 декабря 2016 года №460-пп). [↑](#footnote-ref-1)