



Департамент образования и науки Кемеровской области  
Государственное профессиональное образовательное учреждение  
«Таштагольский техникум горных технологий и сферы обслуживания»

От работодателя:

Директор Государственного профессионального образовательного учреждения  
«Таштагольский техникум горных технологий и сферы обслуживания»

  
Е.И. Рызданых

Директор М.П.

26.08.2016

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного профессионального  
образовательного учреждения «Таштагольский техникум горных технологий и сферы  
обслуживания»

  
Т.В. Зинковская

Председатель М.П.

26.08.2016

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного профессионального образовательного**  
**учреждения «Таштагольский техникум горных**  
**технологий и сферы обслуживания»**  
**и коллективом работников**  
**на 2016-2018 годы**

Утвержден на общем собрании работников  
от 26.08.2016г.

г. Таштагол  
2016 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между коллективом работников Государственного профессионального образовательного учреждения «Таштагольский техникум горных технологий и сферы обслуживания» (далее – ГПОУ ТТГТиСО, Учреждение), представляемым Профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ГПОУ ТТГТиСО Профсоюза работников народного образования и науки РФ, находящимся в ведении департамента образования и науки Кемеровской области, в лице их полномочного представителя-Кемеровской областной организации Профсоюза работников народного образования, представляемым, с одной стороны, и Учреждением – работодателем, представляемым директором Учреждения Рыданных Еленой Ивановной, действующим на основании Устава учреждения (далее - Администрация) в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.

1.2. Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ, соответствующих генеральным, отраслевым и территориальным соглашениям между объединениями работодателей и профессиональными союзами.

1.3. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.4. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.5. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Стороны договорились, что:

- коллективный договор не может содержать условий, снижающий уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права;

- в коллективном договоре с учетом особенностей деятельности Учреждения, могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством;

- текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органах труда.

## **2. Обязательства коллектива работников и профсоюза**

*Коллектив работников Учреждения обязуется:*

2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные, относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

2.1.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

2.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.1.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.1.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.

2.1.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.1.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом администрации к служебной тайне.

2.1.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

2.1.10. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- формировать у студентов (обучающихся) общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования;
- развивать у студентов (обучающихся) самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.2. Профсоюзный комитет обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность направлена:

- на улучшение условий работы и оплаты труда;
- защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий жизни, в том числе медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников, пенсионеров и членов их семей.

2.2.1. Профсоюзный комитет организует систематический контроль силами

общественных инспекторов и комиссии по охране труда за соблюдением Администрацией и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности.

2.2.2. Профсоюзный комитет периодически, не реже одного раза в три месяца, проверяет выполнение администрацией предложения общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (один раз в три месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольческих началах проведение «субботников» в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

2.2.3. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.2.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

2.2.5. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор;

2.2.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников.

### **3. Обязательства администрации(работодателя) в области обеспечения трудовых прав работников**

#### **3.1. Администрация (работодатель) при заключении трудовых договоров обязана:**

3.1.1. При приеме, переводе и увольнении работников знакомить под расписку, соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, правами, обязанностями, преимуществами и льготами.

3.1.2. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) в работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы,

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.1.3. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.4. До подписания трудового договора с работником работодатель обязан:

- ознакомить его с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования. В которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления профессиональной деятельности.

3.1.5. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которыми могут быть изменены условия труда работников.

3.1.6. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;

- сокращение численности административно-управленческого персонала;

-ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб;

-проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

3.1.7. Сокращение штата или численности работников, в том числе работников, не являющихся членами профсоюза, администрация может осуществлять только при предварительном не менее чем за два месяца уведомлении Профсоюзного комитета, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении Профсоюзного комитета.

3.1.8. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются, данные работники имеют преимущественное право оставления на работе.

3.1.9. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в Учреждении после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте, администрация обязана провести не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора.

3.1.10. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

### **3.2. Рабочее время**

3.2.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка, утвержденными директором с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными актами.

3.2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается

продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников»

3.2.2. По соглашению между работником и администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

3.2.3. В летний период с 01.05 по 30.09. работающим женщинам установить рабочий день на один час короче.

3.2.4. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также с согласия работника в случаях проведения в Учреждении организационно-воспитательных мероприятий.

3.2.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью, допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и с согласия работника, При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни: оплата за работу не менее чем в двойном размере, либо предоставление по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, другого дня отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

### **3.3. Предоставление отпуска**

3.3.1. Работникам предоставляются ежегодные основной и дополнительный оплачиваемые отпуска, как правило, по окончании учебного года в летний период, в соответствии с графиком отпусков, согласованным с профсоюзом, а также сроками выделенных санаторных путевок. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.3.2. Работникам предоставляются дни с сохранением среднего заработка в следующих случаях и размерах:

- регистрация брака – до трех рабочих дней;
- рождение ребенка – до трех рабочих дней;
- смерть близкого родственника – до трех рабочих дней;
- иные семейные обстоятельства – до трех рабочих дней.

3.3.3. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

3.3.4. Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их заявлениям, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней в каникулярное время.

3.3.5. Одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц.

3.3.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим 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 объеме. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.3.7. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам,

продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.3.9. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.3.10. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанным Списком, работникам устанавливаются следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст.92 ТК РФ;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

#### **3.4. Оплата труда**

3.4.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

3.4.2. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими правовыми актами техникума.

В заработную плату входят:

- базовый должностной оклад (тарифная ставка);
- вознаграждение за классное руководство, заведование кабинетом, иные доплаты и надбавки, в том числе за совмещение должностей и увеличение объема работ;

- оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри Учреждения;

- надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные актами и (или) другими нормативными актами.

3.4.3. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присвоении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и/или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.4.4. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (в период с 22 час. до 6 час.), в вечернее время (с 18 до 22 час.), но не менее чем: в ночное время – на 40%, в вечернее время – на 20% часовой ставки(части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.4.5. Работодатель по согласованию с профсоюзом в соответствии со ст.372 ТК РФ для принятия локальных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными(особо опасными), вредными(особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. №579 или Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992г. №611.

3.4.6.Работодателю необходимо производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных в приложении №2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы(деятельности).

3.4.7. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату 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 отпуска.

3.4.8. 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.

3.4.9. Администрация выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

3.4.10. Выплата заработной платы производится:

- за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Выплаты производятся с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями дни выплаты зарплаты соответственно смещаются на последующие рабочие дни.

### **3.5. Охрана труда**

3.5.1. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

3.5.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

3.5.3. Обеспечивать работников, при наличии средств, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

3.5.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

3.5.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в



соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

3.5.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

3.5.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

3.5.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

3.5.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

3.5.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

3.5.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей, а также производить выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

3.5.12. За счет работодателя проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические осмотры (обследования) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приказ Минсоцразвития РФ от 12.04.11г. №302н, с изменениями от 15.05.2013г. и от 05.12.2014г.), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

3.5.13. Администрация выполняет ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

3.5.14. Администрация организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению Профсоюзного комитета обязана проводить внеплановый ремонт.

3.5.15. В здании, на крыльце и на территории Учреждения курение сотрудникам и студентам (обучающимся) запрещается.

3.5.16. Администрация принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке участков песком.

3.5.17. Администрация отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14<sup>0</sup> С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

3.5.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

3.5.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

3.5.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

3.5.21. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- организовывать поздравления именинникам, юбилярам, праздники для коллектива (4 раза в год).

### **3.6. Финансирование выплаты заработной платы:**

3.6.1. Выплата заработной платы работникам учреждения производится, как за счет средств областного бюджета, так и за счет средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **4. Обязательства администрации в области социально-бытового обеспечения работников**

4.1. В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990г., женщинам, имеющим детей, с учетом режима работы учреждения предоставлять следующие льготы:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет – дополнительный день отдыха 1 раз в месяц с сохранением средней заработной платы,
- женщинам, имеющим одного ребенка в возрасте до 16 лет, рабочая неделя сокращается на один час с сохранением средней заработной платы. Средний заработок сохраняется за счет средств работодателя,
- в целях создания дополнительных возможностей для воспитания и контроля над детьми, для заготовки и переработки продукции, выращенной в садах, на приусадебных участках, дачах, на период с 1 мая по 30 сентября по пятницам устанавливается для женщин рабочий день до 15 часов с сохранением средней заработной платы.

4.2. Выделять дополнительные средства из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, а также выделить не менее 2% на оздоровление работников, обучающихся

4.2. Администрация совместно с Профсоюзным комитетом Учреждения оказывает экстренную материальную помощь работникам по представлению руководителя соответствующего подразделения, а также помощь ближайшим родственникам работника в случае смерти работника Учреждения. В случае смерти работника Учреждения, а также бывшего работника Учреждения, проработавшего в Учреждении не менее 20 лет, Администрация предоставляет столовую для поминального обеда.

4.3. Администрация совместно с Профсоюзным комитетом способствует осуществлению учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставление жилых помещений по договору найма, передаваемых Учреждению в соответствии с правовыми актами.

4.4. Администрация и Профсоюзный комитет Учреждения проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

4.5. В свободное от учебных занятий время в целях проведения регулярных оздоровительно-спортивных мероприятий администрация предоставляет спортзалы Учреждения работникам и членам их семьи на время не менее двух часов ежедневно, проводит дни здоровья для работников и членов их семей и спортивные мероприятия в дни каникул (по лыжам, волейболу, баскетболу).

## **5. Заключительные положения**

5.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

5.2. Администрация своевременно выполняет свои обязательства по Договору, ежеквартально докладывает на заседании Профсоюзного комитета о ходе их выполнения, совместно с Профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год, проводит не менее одного раза в год с привлечением профсоюзного актива массовую проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по договору и предложений выходит за пределы компетенции Администрации, то Администрация и Профсоюзный комитет обращаются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

5.3. Профсоюзный комитет работников Учреждения осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Администрации о выполнении Коллективного договора.

#### **Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Другие локальные нормативные акты.