

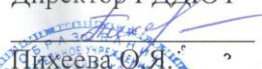
МАОУ ДО
«Городской Дворец детского (юношеского) творчества»

Коллективный договор

на 2015-2018 гг.



От работодателя:
Директор ГДДЮТ

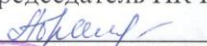

Пихсева О.Я.



13 июля 2015 г.

От работников:

Председатель ПК ГДДЮТ


Абрамова Н.М.



13 июля 2015 г.

МАОУ ДО «Городской Дворец детского (юношеского) творчества»

Коллективный договор

1. Общие положения

Сторонами настоящего коллективного договора являются **работодатель** Городского Дворца детского (юношеского) творчества (далее ГДДЮТ) в лице директора Пихеевой Ольги Яковлевны и работники Дворца, которых представляет профком в лице председателя Профсоюзной организации МАОУ ДО ГДДЮТ (далее ПО).

Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с Федеральным Законом «О коллективных договорах и соглашениях», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашением Комитета по образованию г. Улан-Удэ, Горкома профсоюзов работников образования и Уставом МАОУ ДО ГДДЮТ.

Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для всех работников МАОУ ДО ГДДЮТ, в том числе и для руководителя, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, положения, улучшающие условия труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

Коллективный договор открыт для присоединения к нему работников учреждения, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

2. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений

Не допускать экономически необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации.

Принимать согласованные и оперативные меры по содействию в своевременной выплате заработной платы, в том числе отпускных, компенсационных выплат работникам образования, добиваться полной компенсации потерь в связи с задержкой выплаты заработной платы с учетом инфляции (Ст.136 ТК РФ).

Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива образовательного учреждения при принятии решения об изменении организационно-правовой формы объектов, их социально-культурной сферы, при определении условий сдачи работодателем учреждения в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования.

Предусмотреть, что

- работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов в учреждении, члены профсоюзных комитетов органа без согласия соответствующего профсоюзного объединения;

- увольнение по инициативе работодателя, сокращение лиц, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от работы, допускается с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзных органов в учреждении с учетом мотивированного мнения Горкома (далее ГК).

3. Обязательства сторон в области занятости

Работодатель:

3.1. Не менее, чем за 3 месяца предоставляет в ГК профсоюзов информацию о возможных массовых увольнениях, и за 2 месяца предупреждает работников.

3.2. Создает условия для переподготовки и переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения или реорганизации учреждения до расторжения трудового договора.

3.3. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в системе образования свыше 10 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

3.4. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, отцы, воспитывающие указанных детей без матери не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждений, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается (Ст. 261 ТК РФ).

3.5. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий;

3.6. В соответствии с Положением о порядке аттестации

педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии по аттестации педагогических образовательных учреждений.

3.7. При приеме на работу ознакомить работника под роспись:

- с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации;
- Уставом ГДДЮТ;
- правилами внутреннего распорядка;
- расписанием;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями коллективного договора и приложениями к нему и другими условиями в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

С вновь принимаемыми работниками заключать трудовые договора в письменной форме независимо от срока трудового договора в соответствии со штатным расписанием в 2-х экземплярах.

Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

Работодатель учреждения не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились:

Работодатель:

4.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы) независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном законодательством.

4.2. Согласно Постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 6.11.2008 № 547 «О введении отраслевой системы оплаты труда работникам муниципальных учреждений образования г. Улан-Удэ» разрабатывается Советом учреждения (ГДДЮТ) «Положение о распределении стимулирующей части ФОТ».

4.3. При выходе работника на пенсию, в связи с юбилеем работника (55, 60, 75 лет) или со смертью близкого родственника (родителей, детей, супругов) предусматривать выплату единовременного пособия в размере должностного оклада из внебюджетных источников при наличии финансовых средств.

4.4. С целью закрепления специалистов выплачивает премии из внебюджетных средств за достигнутые результаты труда.

4.5. Принимает решение по трудовым и другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников после обсуждения (согласования) с профсоюзным комитетом.

4.6. Обязуется предоставлять профкому необходимую информацию:

- о расходовании денежных средств, формируемых за счет оказания платных услуг;
- о начислении и выплате заработной платы;
- о правильности ведения табеля учета рабочего времени;
- о других социально-трудовых вопросах.

4.7. Имеет право оказывать материальную помощь к очередному ежегодному отпуску в размере до двух базовых окладов при наличии экономии фонда заработной платы.

4.8. Освобождает от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

4.9. Обязуется соблюдать в отношении членов профкома порядок предварительного согласования с профсоюзом вопросов:

- увольнения по инициативе работодателя (в том числе в течение 2-х лет после окончания срока полномочий);
- перевода на другую работу без их согласия (в т. ч. по производственной необходимости и простоев);
- наложения дисциплинарных взысканий.

4.10. Обязуется принимать меры по улучшению жилищных условий работникам учреждения.

4.11. Устанавливает работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований на систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ доплату в размере до 25% тарифной ставки (оклада) за дни фактического функционирования лагеря.

Профком обязуется:

4.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах (в размере не менее 1000 рублей).

4.13. Представлять интересы всех работников, делающих перечисления на счет профкома из заработной платы в размере не менее 1%, в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

5. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

5.1. Разрабатывать совместно с профкомом график аттестации педагогических работников ежегодно.

5.2. Составлять расписание занятий по согласованию с профкомом с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей, предусмотреть по возможности свободные дни для выполнения методической работы и повышения квалификации.

5.3. Согласовывать с профкомом учебную нагрузку на новый учебный год до ухода педагогов в отпуск с письменного согласия работников.

5.4. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества групп.

5.5. Устанавливать объем учебной нагрузки выше 18 часов и ниже только на основании письменного согласия работника.

5.6. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет) и отцам, воспитывающим указанных детей без матери;

- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

5.7. Предоставлять дополнительные выходные дни по письменному заявлению:

- одному из родителей, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, 4 оплачиваемого дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК (из средств ФСС)

5.8. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии со ст. 153 ТК РФ, предоставляя дополнительные дни к очередному отпуску.

5.9. График ежегодных отпусков составлять по согласованию с профкомом не позднее 15 мая с информированием работников.

На основании Постановления Правительства РФ № 1052 от 13.09.1994 г. «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций (с изменением от 19.03.2001 г.)» и Трудового кодекса РФ отпуск предоставляется:

- педагогическим работникам – 42 календарных + 8 рабочих дней;
- методистам – 42 календарных + 8 рабочих;
- прочему персоналу, в том числе МОП (младший обслуживающий персонал) и УВП (учебно-вспомогательный персонал) – 28 календарных дней + 8 рабочих.

5.10. Отпуск оформлять приказом с указанием даты его начала и продолжительности после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника работодателем о начале отпуска за 15 дней.

5.11. По желанию работника предоставлять отпуск по частям (ст. 125 ТК РФ).

5.12. Предоставлять работнику право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы, с предоставлением отгулов в каникулярное время заменяющим работникам, в связи:

- свадьбой самого работника (3 р. д.)
- свадьбой детей (2 р.д.)
- работнику отцу в связи с рождением ребенка (1 р. д.)
- в связи с проводами члена семьи в армию (2 р. д.)
- в связи с переездом на новое место жительства (2 р. д.)
- в связи с похоронами родных и близких (от 3 до 5 д.)
- в других уважительных случаях (без увеличения фонда оплаты труда).

5.13. Работодатель учреждения образования по согласованию с ПК в порядке поощрения может предоставлять отдельным педагогическим работникам неоплачиваемые дополнительные дни отдыха сверх ежегодного отпуска в каникулярное время:

- за достижения высоких результатов в труде (до 5 р. д.)
- за работу в группах сверх нормативной наполняемости (до 5 р. д.)

5.14. Предоставлять неоплачиваемые отпуска по заявлениям лицам, указанным в ст. 128 ТК РФ, а также:

- осуществляющих уход за ребенком до достижения им 3-х лет;
- допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре продолжительностью в соответствии с законодательством;
- в случае болезни без предъявления медицинского документа – 3 дня в году;

- каждый педагогический работник, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного неоплачиваемого отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом от 07.12.2000 г. №3570 Министерства образования России.

5.15. Предоставлять дополнительные дни отдыха за активную общественную работу в каникулярное время неоплачиваемые:

- не освобожденным председателям профкома – 5 дней;
- членам профкома – 3 дня.

5.16. Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им по тарификации до начала каникул в соответствии с графиком работ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

5.17. ✓ Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не

требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и - пр.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

Профком обязуется:

5.18. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, требовать устранения выявленных нарушений.

5.19. Защищать интересы работников ГДДЮТ в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед работодателем.

5.20. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора (гл.60 ТК РФ)

- вести непосредственно с работодателем предварительные переговоры в интересах работника.

5.21. Ходатайствовать перед работодателем о поощрениях, наградах работников.

5.22. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросу трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

5.23. Запрашивать информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

5.24. При выполнении работодателем условий коллективного договора, обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовке.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. В отношении административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оплата труда осуществляется на основе Методики формирования оплаты труда муниципальных учреждений образования, подведомственных МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ», утвержденной Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 6.11.2008 № 547 «О введении отраслевой системы оплаты труда работникам муниципальных учреждений образования г.Улан-Удэ».

Размер оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, формируется из базового оклада и выплат компенсационного характера, а также выплат стимулирующего характера. Размер базового оклада не должен быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного по республике Бурятия. Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются «Положением о распределении стимулирующей части ФОТ», которое включает следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

Работодатель обязуется:

6.2. Устанавливать систему оплаты труда работникам с учетом:

- базовых окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Заработную плату выплачивать 25-го числа каждого месяца, окончательный расчет 10-го числа следующего месяца, в том числе отпускные, компенсационные выплаты работникам образования. В случае выпадения заработной платы на выходные или праздничные дни заработная плата выдается на кануне этого дня (в том числе отпускные, компенсационные выплаты работникам образования).

6.3 Совместно с ПК утвердить Положение о распределении стимулирующей части ФОТ и довести до сведения коллектива;

6.4 Ввести членов ПК в состав Совета учреждения по распределению стимулирующей части ФОТ.

6.5. Выплачивать заработную плату своевременно (ст.136 ТК РФ)

6.6. Ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием начислений и удержания заработной платы.

6.7. Своевременно проводить тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией, присвоенной квалификационной категорией, производить с момента вынесения соответствующего решения аттестационной комиссии.

6.8. Включать в состав аттестационных комиссий представителей профкома.

6.9. При замещении более двух месяцев проводить тарификацию работника с начала замещения.

6.10. Выплачивать за период действия соглашения по выплате педагогическим работникам ежемесячной компенсации для обеспечения их книгоиздательской продукцией и методическими изданиями.

6.11. Установить предельную наполняемость групп до 15 чел. в соответствии с Законом «Об образовании» и Типовым положением об образовательном учреждении.

Профком обязуется:

6.12. Осуществлять общественный контроль за использованием средств, направляемых на оплату труда, в том числе распределения стимулирующей части ФОТ;

6.13. Контролировать правильность установления должностных окладов (тарифных ставок), компенсационных выплат.

6.14. Знакомить профсоюзный актив, а через них и членов профкома с нормативными документами, касающимися оплаты труда.

6.15. Рассматривать письменные заявления работников по неправильному начислению заработной платы, нарушению законодательных актов по оплате труда.

7. Улучшение условий охраны труда

Работодатель обязуется:

7.1. В соответствии с Положением о службе охраны труда в системе образования РФ, утвержденного приказом Министерства образования от 17.02.95 г. разработать, утвердить совместно с профсоюзным комитетом и ввести в действие приказом по ГДДЮТ Положение о службе охраны труда ГДДЮТ (приложение № 1).

7.2. Обеспечить работу в соответствии с отраслевым Положением и Положением о службе охраны труда ГДДЮТ своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

7.3. Разработать и утвердить совместно с профсоюзным комитетом план-конспект вводного инструктажа, текущего инструктажа.

7.4. Заключить Соглашение по охране труда (приложение № 2)

7.5. До конца сентября ежегодно выполнять все запланированные работы по подготовке ГДДЮТ к работе в зимних условиях.

7.6. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой.

7.7. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, совещании, расширенном заседании профкома, собрании работников вопросы состояния условий охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

7.8. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем в размере не менее 0,2 % суммы затрат от профильных услуг (согласно ст.226 ТК РФ).

7.9. Соблюдать требования Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Профком обязуется:

7.8. Обеспечивать общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в ГДДЮТ в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами, регламентирующими деятельность профсоюзов.

7.9. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают Комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда и обучения;

- своевременное расследование несчастных случаев (при несчастном случае по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100 %;

7.10. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности ГДДЮТ к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

7.11. В соответствии с п. 4. Закона РФ «Об образовании» обеспечить периодическое прохождение (за счет учреждения) медицинских обследований работников.

7.12. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствие нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8. Социальные гарантии

Стороны признают необходимым:

8.1. Аттестацию педагогических и руководящих работников

осуществлять на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000г. №1908.

8.2. При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации в отношении аттестуемых;

- действующую трехуровневую систему аттестационных комиссий;

- бесплатность прохождения аттестации для работников автономных муниципальных образовательных учреждений;

8.3. Предусматривать продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от ее вида;

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в командировке за рубежом;

- нахождения в длительном отпуске (до 1 года) в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и пунктом 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании».

8.4. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные награды за педагогическую деятельность: ордена, медали, почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», ученую степень (кандидата или доктора наук) при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, повышаются коэффициенты от базовых окладов согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ».

8.5. Высшая квалификационная категория может быть присвоена учителям-победителям конкурсов в рамках национального проекта «Образование» и победителям региональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный, классный», «Лидер в образовании», «Лучший педагог системы физического воспитания республики Бурятия» по представлению оргкомитета и ходатайству педагогического совета сроком на 5 лет.

8.6. Победители региональных конкурсов профессионального мастерства могут быть представлены к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» по представлению оргкомитета, ходатайству педагогического совета.

8.7. Педагогическим работникам, награжденным значками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», а также аналогичными значками (знаками), соответствующими профилю выполняемой работы, может присваиваться **первая квалификационная категория без экспертной** оценки сроком на 5 лет по заявлению работника на имя председателя аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего руководителя и профсоюзного комитета.

8.8. Педагогическим работникам, неоднократно подготовившим победителей и призеров международных, всероссийских, региональных конкурсов, олимпиад может присваиваться высшая квалификационная категория по представлению оргкомитета, ходатайству педагогического совета.

8.9. Педагогическим работникам, неоднократно подготовившим лауреатов всероссийских конкурсов, научно-практических конференций школьников, может присваиваться высшая квалификационная категория без экспертной оценки по ходатайству педагогического совета, а

подготовившим лауреатов региональных конкурсов, научно-практических конференций школьников, присваивается первая квалификационная категория по представлению оргкомитета, ходатайству педагогического совета.

8.10. Педагогическим работникам, подтверждающим действующую категорию, опытным, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж работы по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может присваиваться соответствующая категория без экспертной оценки по представлению руководителя образовательного учреждения и ходатайству профсоюзного комитета.

8.11. В тех случаях, когда педагог ведет несколько предметов, то он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда за другие предметы устанавливается соответственно присвоенной квалификационной категории.

Руководители учреждений образования аттестуются Главной районной (городской) аттестационной комиссией как руководители и как педагогические работники.

8.12. При выдвижении руководителей образовательных учреждений на присвоение государственных и отраслевых наград учитывается мнение Профсоюза работников данного учреждения.

При выдвижении руководителей органов управления образования на присвоение государственных и отраслевых наград учитывается мнение Бурятского республиканского Профсоюза работников народного образования и науки РФ, которое должно быть помещено в средствах массовой информации.

8.13. Стороны вырабатывают мероприятия, направленные на оздоровление членов коллектива через профсоюзные санатории и здравницы.

9. Заключительные положения

9.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами, и действует до принятия нового коллективного договора.

9.2. Текст подписанного коллективного договора доводится до сведения работников в течение 3-х дней.

9.3. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь принятых на работу в период его действия.

9.4. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.5. Работодатель в семидневный срок со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомления о регистрации.

9.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после принятия на общем собрании работников.

9.7. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу.

9.8. Стороны договорились, что в период действия договора возникшие разногласия рассматриваются в недельный срок.

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

9.10. Стороны, подписавшие договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в полгода.

9.11. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в рамках действующего законодательства.

9.12. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным Законом «О порядке решения коллективных трудовых споров» ТК РФ (гл. 61 ТК РФ и др.).

9.13. Профком вправе участвовать в урегулировании коллективного спора в соответствии с Федеральным законодательством:

- вести коллективные переговоры, в период которых их участники не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию;
- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;
- участвовать во Всероссийских акциях.

Директор ГДДЮТ

Председатель ПК



Пихеева О.Я.

Абрамова Н.М.

Дрошито и проку-
шеровано 14 шетов



Директор: *Др Тихомир О. Ј.*
Директор: *Др Бравова Н. М.*

