

г. Конаково

Коллективный договор

*муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детско-юношеского центра
«Новая Корчева» г. Конаково*

Работодатель

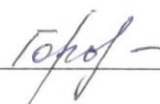
директор
МБУДО ДЮЦ «Новая Корчева»
г. Конаково



Гуров В.П.

От работников

председатель первичной профсоюзной
организации ДЮЦ «Новая Корчева»
г. Конаково

 Горюнова Т.Н.



С.А.Иванов


/С.А.Иванов/

*Договор принят
на общем собрании работников
МБУДО ДЮЦ «Новая Корчева» г. Конаково
«30» сентября 2018 г.*

Содержание

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор.	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	5
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	6
5. Рабочее время и время отдыха.	7
6. Оплата и нормирование труда	9
7. Гарантии и компенсации.....	11
8. Охрана труда и здоровья	11
9. Гарантии профсоюзной деятельности	12
10. Обязательства профкома.....	13
11. Контроль по выполнению коллективного договора	14

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детско-юношеском центре «Новая Корчева» г. Конаково.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым и тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- **работники учреждения**, в лице их представителя первичной профсоюзной организации – председателя профкома Горюновой Т.Н.

- **работодатель** в лице его представителя – директора Гурова В.П.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. При реорганизации трудовой договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств данного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с ТК РФ.

1.13. Перечень локальных и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- Устав Центра;

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детско-юношеском центре «Новая Корчева» г. Конаково от 10.01.2017 г.,

- Положение о методическом совете Центра;

- Положение о Совете центра;

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через Совет Центра и через профком:

- учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении положений по её усовершенствованию;

-участие в разработке и принятию коллективного договора.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, утверждается руководителем учреждения.

2.6. При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный работнику в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки работнику меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки работника в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

-временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

-простая, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в п. 2.10 «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения курсов повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренном для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального и начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.6. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список совмещаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (ст. 81 ТК РФ) или сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (с. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустроить в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

Стороны договорились, что:

4.4. Преимущественное право на рабочие места при сокращении численности или штата при разной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении десять и более лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.6. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами

культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Соглашение.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5 Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям, по возможности, предусматривается один выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Привлечение к работе педагогов в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с согласия педагога при необходимости его присутствия (ст. 153 ТК РФ).

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Центра, правилами внутреннего распорядка Центра, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях дополнительного образования Конаковского района.

5.10 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском является рабочим временем педагогических работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного времени.

5.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

Работодатель обязуется:

5.13. Представлять работникам отпуск с сохранением заработной платы 01 сентября один день для сотрудников, имеющих ребенка возрастом 6-9 лет;

5.14. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставляет оплачиваемые выходные дни:

- донорам – 3 дня (день медицинского обследования, день сдачи крови, дополнительный день отдыха, который может быть по желанию работника присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года) (ст. 186 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ);
- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.

5.15. Представлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ);

- работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определяемыми законодательством РФ.

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

5.19. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

Сторонами принято:

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Постановлениями администрации Конаковского района и с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБУДО ДЮЦ «Новая Корчева» г. Конаково.

6.2 Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

6.4 Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Новой системой оплаты труда работ и профессий рабочих (НСОТ)

6.5 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца.

6.6 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).

6.6 Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6.7 Заработная плата исчисляется в соответствии с порядком и условиями оплаты труда, предусмотренными Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях дополнительного образования Конаковского района, утверждаемое Постановлением администрации муниципального образования «Конаковский район», которое включает в себя:

- размер ФОТ по должностным окладам,
- размер компенсационных выплат,
- размер стимулирующих выплат.

6.8 Изменение размера заработной платы производится:

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

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

в) при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

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

6.9 На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Наполняемость классов (групп), установленная на основании СанПиН 2.4.4.3172-14, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (групп), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленного должностного оклада. В мастерских декоративно-прикладного творчества, обучение в которых связано с работой с травмоопасными инструментами и оборудованием, в случаях, если наполняемость классов не предусмотрена в СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей», количество обучающихся устанавливается на основании заключения комиссии по охране труда МБУ ДО ДЮЦ «Новая Корчева» г. Конаково.

Работодатель обязуется:

6.11 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.12 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2 Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3 Гарантирует компенсации и стимулирующие выплаты сотрудникам в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей детско-юношеском центре «Новая Корчева» г. Конаково от 10.01.2017г.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения ответственными должностными лицами.

8.2 Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома с последующей сертификацией.

8.3 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.

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

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

8.6 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

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

8.8 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9 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.

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

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

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

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

8.14 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.

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

8.16 Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченными (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.

8.17 Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Профком обязуется:

8.19 Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

8.20 Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)

9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подп. « б » п.3 и п. 5 ст. 81 РФ ТК производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом(ст.377 ТК РФ)

9.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома во время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9 Работодатель обеспечивает предоставления гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, заместители и члены профкома могут быть уверены по инициативе работодателя в соответствии с п.2,п.5 ст.81 ТК РФ, а

также с соблюдением общего порядка увольнения, и только с предварительно- 1я вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ)

9.10 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

Работодатель с разрешения профкома рассматривает следующие вопросы.

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)

- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. из ТК РФ)_

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ)

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ)

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,4 ТК РФ)

Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально_ трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности и ТК РФ».

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

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

10.3 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)

10.4 Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТЕРФ)

10.5 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения к обеспечению их новогодними подарками.

10.8 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.

10.15 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

11. Контроль по выполнению коллективного договора

Стороны договорились, что:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомление и регистрацию в Управление образования Конаковского района.

11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора

11.3 Осуществление контроля по выполнению положений коллективного договора возлагается на работодателя.

11.4 Рассмотрение всех возникающих в период действия коллективного договора разногласий проводится в срок в соответствии со ст.400 ТК РФ.

11.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовок.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренным законодательством.

7 Настоящий коллективный договор принимается сроком на три года.

8 Внесение изменений и дополнений в коллективный договор принимается на общем собрании сотрудников МБУДО ДЮЦ «Новая Корчева» г. Конаково.