

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детской культуры «Ровесник» г. Челябинска»

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБУДО
«ДДК «Ровесник» г. Челябинска»

 Т.Н. Ковальчук

«04 июля» 2019г.

От работодателя:

Директор МБУДО «ДДК «Ровесник»
г. Челябинска»


 Н.С. Дергунова

«04 июля» 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования
«Дом детской культуры «Ровесник» г. Челябинска»
на 2019-2022 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между МБУДО «ДДК «Ровесник» г. Челябинска» в лице директора Дергуновой Натальи Спартаковны, именуемого далее «Работодатель», и работниками Учреждения МБУДО «ДДК «Ровесник» г. Челябинска» в лице председателя первичной профсоюзной организации Ковальчук Татьяны Николаевны, именуемыми далее «Работниками», и является правовым актом, регулирующим социальнотрудовые отношения в МБУДО «ДДК «Ровесник» г. Челябинска» (далее «Учреждения»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения. Установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным соглашением.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4. Содержание коллективного договора необходимо довести до сведения Работников до его обсуждения и принятия на собрании Работников.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохранит свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение Трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохранит свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Все приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах.
3. Положение о режиме рабочего времени.
4. Положение о порядке аттестации педагогических Работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности и работе аттестационной комиссии Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования.
5. Перечень должностей Работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств» и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или)

обеззараживающими средствами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения представительного органа Работников в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе по реорганизации или ликвидации учреждения; введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников; профессиональной подготовки, переподготовке и повышения квалификации Работников; по другим вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным соглашением, 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 приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на определенный и неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 трудового кодекса РФ).

2.5. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 трудового кодекса РФ).

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

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора и причинах этого работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 трудового кодекса РФ).

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. При отсутствии такой работы Работодатель обязан предложить вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязаны 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 и имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами (ст. 77 трудового кодекса РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. организовывать переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с занимаемой должностью;

3.3.2. обеспечить повышение квалификации педагогических Работников не реже чем один раз в пять лет;

3.3.3. в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

3.3.4. в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 трудового кодекса РФ);

3.3.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 трудового кодекса РФ;

3.3.6. организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих Работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

IV. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять 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 Работников, — не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 трудового кодекса РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты

трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и 2 ст. 81 трудового кодекса РФ, предоставлять свободное от работы время не менее восьми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Производить увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа в соответствии с п. 2, 3, 5 ст. 81 трудового кодекса РФ. Распространить на Работников Учреждения не являющихся членами профсоюза, представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

4.4. *Стороны договорились, что:*

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 трудового кодекса РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет (ст. 179 трудового кодекса РФ).

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 трудового кодекса РФ).

4.4.3. Информация о возможном массовом высвобождении Работников представляется в службу занятости не менее чем за три месяца.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение 1, 3), (ст. 91 трудового кодекса РФ), учебным расписанием, графиком работы, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников, 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. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом, должностными обязанностями.

5.4. Работникам: вахтерам, сторожам, гардеробщикам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Они работают согласно графиков работ. Обеденный перерыв данным работникам не устанавливается. Возможность приема пищи предоставляется в рабочее время (ст. 108 ТК РФ). Данной категории работников устанавливается учетный период – 1 месяц.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и Работодателем в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Привлечение Работников Учреждения к работе в нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 трудового кодекса РФ.

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе, а также к подготовке кабинетов к учебному процессу в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения.

5.8. 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 отпуска и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 трудового кодекса РФ.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.9. *Работодатель обязуется:*

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем не менее трех календарных дней в соответствии со ст. 119 трудового кодекса РФ. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается ст. 101 трудового кодекса РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска административного и вспомогательного персонала учреждения составляет 28 календарных дней (ст. 115 трудового кодекса РФ).

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 трудового кодекса РФ).

5.9.2. Предоставлять работникам в обязательном порядке отпуск без сохранения заработной платы в календарных днях в следующих случаях (ст. 128 трудового кодекса РФ):

- при рождении ребенка в семье до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 дней.

5.10. Общим выходным днем Учреждения является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 трудового кодекса РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических Работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В течение рабочего дня (смены) Работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 трудового кодекса РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. В целях повышения социального статуса Работников Учреждения, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда Работников, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, правовыми актами

муниципального образования, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации Работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Доля расходов ФОТ педагогического персонала в общем ФОТ Учреждения - 60 %.

3) Порядок и условия оплаты труда Работников, в том числе компенсационных выплат из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда Работников Учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (раздел 5). Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работникам Учреждения, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома (приложение 6, 7, 8).

4) Заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнение ими работ той же квалификации.

5) Система оплаты труда Работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается Положением об оплате труда Работников Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права.

6) Система оплаты труда Работников Учреждения всех категорий устанавливается согласно Положению об оплате труда Работников муниципального бюджетного учреждения, дополнительного образования «Дом детской культуры «Ровесник» г. Челябинска», Правилам внутреннего трудового распорядка.

7) Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

8) Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда в учреждении.

9) Оплата труда работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, производится за фактически отработанное время по установленному графику по итогам работы за месяц.

10) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы с учетом Уральского коэффициента.

11) Месячная оплата труда Работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

12) Каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, но не ниже 35 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

13) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессии (должностей),

расширение зон обслуживания, увеличения объема работы.

14) Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, выслугу лет являются обязательными.

15) На заработную плату Работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников из числа административно-управленческого персонала, ведущих педагогическую работу начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

16) Оплата труда педагогических и других Работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

17) Экономия средств, фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения.

18) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. За дни выплаты заработной платы 10 и 25 числа каждого месяца.

19) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

20) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

21) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

22) При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

23) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

24) В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других Работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1.1. Оказывает материальную помощь работникам Учреждения из бюджетных средств при наличии средств экономии по личному заявлению работника, в соответствии с Положением о материальной помощи (**Приложение --**).

7.1.2. Своевременно и в полном размере перечисляет страховые взносы во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.1.3. Осуществляет мероприятия по организации отдыха Работников учреждения и их

семей.

7.1.4. Создает условия для организации комнаты отдыха.

7.2. *Стороны подтверждают:*

7.2.1. Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное вознаграждение в размере не более месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда.

7.2.2. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязуется:

8.1. Обеспечить гарантии прав Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 трудового кодекса РФ).

8.2. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей подразделений и специалистов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

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 пожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим. Повторный инструктаж по охране труда с работниками проводить два раза в год: до 10 сентября и до 15 марта.

8.1. Разработать и утвердить перечень инструкций по охране труда по профессиям и видам работ. Согласно перечню пересмотреть ранее разработанные и разработать недостающие инструкции по охране труда.

8.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.3. Обеспечивать приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

8.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех Работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.5. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию Учреждения, в соответствии с требованиями ст. 227—231 трудового кодекса РФ и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24.10.2002 №73.

8.6. Проводить расследование несчастных случаев, произошедших с учащимися и воспитанниками во время учебно-воспитательного процесса и организованных мероприятий, осуществляемых под непосредственным руководством работника Учреждения или лица, назначенного приказом руководителя, если несчастный случай повлек за собой потерю трудоспособности (здоровья) учащегося на один день и более в соответствии с медицинским заключением.

8.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), а также имеющих медицинские противопоказания.

8.8. Сохранять место работы (должность) и 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 трудового кодекса РФ).

8.9. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Учреждения.

8.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза Работников народного образования и науки РФ, членам комиссий 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.

8.11. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 16.06.2014 №375н «О внесении изменения в типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению профессиональных рисков».

Работники обязуются:

8.12. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.13. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.14. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.15. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.16. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо лиц его заменяющих о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе и проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.17. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Профком обязуется:

8.18. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

8.19. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.20. Избирать уполномоченных по охране труда.

8.21. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.22. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

8.23. Обращаться к руководителю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.24. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.25. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.26. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-досуговые мероприятия для членов профсоюза и других Работников Учреждения;

8.27. Проводить работу по оздоровлению детей Работников Учреждения; создавать

условия для занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, с целью удовлетворения способностей и интересов Работников Учреждения.

8.28. Выходить с инициативой на Работодателя об оказании материальной помощи Работникам Учреждения в случаях тяжелого материального положения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) и в случаях проведения платных дорогостоящих операций в соответствии с коллективным договором.

IX. 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 иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза и Работников, не являющихся членами профсоюза и уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 трудового кодекса РФ производится с учетом мнения Профкома.

9.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-досуговой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 трудового кодекса РФ).

9.5. 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, в размере 1%, перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на 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.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 трудового кодекса РФ только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 трудового кодекса РФ, — то есть с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 трудового кодекса РФ). Гарантия распространяется на указанных Работников в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

9.8. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий по аттестации педагогических Работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

Работодатель может предоставлять председателю и членам профкома дополнительный оплачиваемый отпуск сроком на пять рабочих дней, который суммируется с основным отпуском.

Работодатель может премировать членов профсоюза за выполнение общественной работы.

9.10. Профком имеет право принимать участие в следующих решаемых Работодателем вопросах:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза и работниками, не являющимися членами профсоюза и уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, по инициативе Работодателя (ст. 82, 373 трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 трудового кодекса РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 трудового кодекса РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 трудового кодекса РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны разрешают его в порядке, предусмотренном ст. 401—404 трудового кодекса РФ.

9.11. Стороны договорились устанавливать надбавку неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере 20 процентов от его ставки (оклада) в пределах экономии фонда оплаты труда, направленного учреждению.

Х. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

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

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 трудового кодекса РФ).

10.4. Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 трудового кодекса РФ).

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

10.6. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических Работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.7. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах Работников.

10.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи: со смертью близких и родственников – 5000 т.р., по случаю юбилея – 5000 т.р., (до 50 лет) – 1,5 т.р. бракосочетания, рождения ребенка – 3000 т.р..

10.9. Осуществлять культурно-досуговую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

10.10. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза и работникам, не являющимся членами профсоюза и уполномочивших профком представлять их интересы во

взаимоотношениях с Работодателем, продолжать работу заочной школы правовых знаний, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, в том числе через публикации на сайте Обкома Профсоюза;

10.11. Осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива;

XI. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Работодатель и работники совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель и работники совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников во II квартале каждого года.

11.4. Работодатель и работники рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Работодатель и работники соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

Директор

«МБУДО «ДДК «Ровесник» г. Челябинска»

_____ Н.С. Дергунова

Председатель первичной профсоюзной организации

«МБУДО «ДДК «Ровесник» г. Челябинска»

_____ Т.Н. Ковальчук