

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия с 01.10.2022г. по 30.09.2025г.

Утверждён на общем собрании работников
Протокол от 07.09.2022 № 1

От работодателя:
Шлёнская Алёна Ивановна
Директор
тел. рабочий 83955131131

От работников:
Кузнецова Светлана Александровна
Председатель первичной профсоюзной организации
(представитель работников)
тел. рабочий 83955131131

Численность работников: 17 чел.
Численность членов профсоюза: 15 чел.

МО «ЖИТКОРСКИЙ РАЙОН»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

РЕГИОН 157
27.09.2022г.

КОНСУЛЬТАНТ ПО ВОПРОСАМ ОТ



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом творчества».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной учреждение и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом творчества» -

Шлёнской Алёной Ивановной (далее – работодатель);

работники образовательного учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком)

Кузнецовой Светланой Александровной.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение семи дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут

ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной учреждение, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом.

1.14. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по сентябрь 2025 года включительно.

1.3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной учреждение, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать работникам в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждение свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной учреждение высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.2.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

2.3. Работники в лице их представителей обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- полно, своевременно и качественно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать улучшению качества услуги;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права других работников.

2.4. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора.

3.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, устанавливается в зависимости от должности и (или специальности) с учетом особенностей их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами государственных органов исполнительной власти Российской Федерации в сфере образования.

3.3. Норма часов за ставку заработной платы в неделю педагогическим работникам учреждения устанавливается:

36 часов в неделю – педагогам-организаторам, методистам;

24 часа в неделю – концертмейстерам;

18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования.

3.3.1. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

3.3.3. По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени, работать по совместительству как внутри, так и за пределами ОУ.

3.4. Административному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу учреждения устанавливается 40 часовая рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Для сторожей выходными днями являются дни, свободные от дежурства, и дополнительная оплата за дежурство в субботние и воскресные дни не производится.

Для отдельной категории работников, к которой относятся сторожа, в учреждении применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма часов рабочего времени для сторожей определяется по производственному календарю на каждый год. Учет рабочего времени ведется на основании графика сменности сторожей, утвержденного приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома, в котором определяется время начала и окончания работы, продолжительность смены.

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

3.6. Работодатель предоставляет работникам учреждения (техническому персоналу) ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности: 28 календарных дней – основной и 8 календарных дней – дополнительный отпуск.

3.7. Работодатель предоставляет работникам (директору, заместителям, методистам, педагогам дополнительного образования, педагогам – организаторам, культорганизаторам, концертмейстерам, педагогам-психологам) ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня – основной и 8 календарных дней – дополнительный отпуск (основание – Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 « О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем каждого образовательного учреждения по согласованию с профкомом, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников муниципальных образовательных учреждений под роспись.

О времени начала отпуска работник муниципального образовательного учреждения должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника муниципального образовательного учреждения. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.10. Отзыв из отпуска в связи с производственной необходимостью производится только с письменного согласия работника муниципального образовательного учреждения по письменному распоряжению работодателя. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена в другое, удобное для работника образовательного учреждения, время в течение рабочего года или возмещена денежной компенсацией (по выбору работника).

3.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

3.12. Супругам, родителям и детям, работающим в данном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.13. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.14. Режим рабочего времени при дистанционной работе устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, с соблюдением установленных норм трудового законодательства.

3.15. В образовательной учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профкомом.

Руководитель должен :

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

3.16. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.17. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профкомом. (Пр. Минобрнауки России от 24 дек. 2010 г. №2075).

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательного учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.18. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.19. Работодатель обязан согласовывать с профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.20. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной учреждение.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

3.21. Привлечение работников учреждение к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профком не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.26. Профком обязуется:

3.26.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.26.2. Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.26.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников производится на основании положения об оплате труда, отличной от Единой тарифной сетки, для работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом творчества», являющегося неотъемлемой частью коллективного договора. (ПРИЛОЖЕНИЕ №2).

4.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перевода заработной платы на лицевой счет банковской карты работника, либо сберегательной книжки до 27 числа каждого месяца – и до 12 числа за месяц работы.

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

4.3. Должностной оклад заработной платы педагогических работников устанавливается согласно профессионально – квалификационных групп должностей педагогических работников.

4.5. Размер оплаты труда в учреждении устанавливается в размере не ниже установленного Федеральным законом.

В величину размера оплаты труда включаются все виды доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера (в том числе районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате в южных районах Иркутской области в соответствии с Федеральным и областным законодательством). Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству) или отработал норму рабочего времени не полностью (например, в период нетрудоспособности, ежегодного оплачиваемого отпуска) установленную на данный месяц, оплата труда производится не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени.

Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательные организации производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Иркутской области.

4.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную норму времени (выработки) и свои должностные обязанности, заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже установленного Федеральным законом Минимального размера оплаты труда.

4.7. Условия оплаты труда работников указываются в трудовом договоре, заключенном между работником и работодателем.

4.8. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены вне рабочего времени.

Работодатель обязуется:

4.9. Ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы.

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

4.11. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц), в том числе средств, направленных на выплату труда работников.

Профком обязуется:

4.12. Осуществлять общественный контроль за целевым использованием средств, направляемых на оплату труда.

4.13. Контролировать правильность установления должностных окладов компенсационных и стимулирующих выплат.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить в случае направления работников в служебную командировку сохранение за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки; для повышения квалификации, для прохождения аттестации, подготовки и переподготовки кадров – сохранение за ним места работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

Профком обязуется:

5.2. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1 Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за их осуществления должностные лица указаны в «Соглашении по охране труда».

6.2. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для работников предприятия.

6.3. Работодатель обязан информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе не позднее следующего дня с момента запроса.

6.4. В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

- Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- Применение сертификационных СКЗ и СИЗ;
- Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - Приобретение за счет собственных средств и выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и др. средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 221 ТК РФ);
- Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по ОТ, стажировку на рабочих местах и проверку знаний по охране труда;
- Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по ОТ, стажировку и проверку знаний требований ОТ;

- Организацию контроля за состоянием УТ на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками СКЗ и СИЗ;
- Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждение;
- Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.
- Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и СИЗ;
- Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области ОТ, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в т. ч. по оказанию пострадавшим первой помощи;
- Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями ОТ, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- Беспрепятственный допуск должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок УТ и ОТ и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Выполнение предписаний должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Ознакомление работников с требованиями ОТ;
- Разработку и утверждение с учетом мнения профкома учреждения или иного уполномоченного работниками органа инструкций по ОТ для работников;

- Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования ОТ в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

6.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.6. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптечек первой помощи в учреждении, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

6.9. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.9. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и профсоюза в количестве 3-х человек.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.10. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения по вопросам охраны труда не менее 5 дней в году с сохранением средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ.

7.2. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.3. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.4. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции. Председатель Профсоюза или его представитель в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации учреждения; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.5 Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на основании их письменных заявлений в размере 1% от их заработной платы.

7.6. Работодатель признает профсоюзный комитет как представителя работников учреждения, уполномоченного на то общим собранием трудового коллектива.

7.7. Работодатель принимает решения по трудовым и другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников, после обсуждения с профсоюзным комитетом.

7.8. Работодатель обязуется предоставлять профкому необходимую информацию:

- о расходовании денежных средств,
- о начислении и выплате заработной платы;
- о правильности ведения табеля учета рабочего времени;
- о других социально-трудовых вопросах

7.9. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

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

7.10. Работодатель соблюдает в отношении членов профкома порядок предварительного согласования с профсоюзом вопросов:

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

7.11. Профком учреждения представляет интересы работников как членов профсоюза, так и не членов профсоюза, делающих перечисления на счет профсоюза, из заработной платы в размере не менее 1%, в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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 профсоюзной учреждение.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной учреждение.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной учреждение, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной учреждение на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной учреждение.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет личной профсоюзной учреждение членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

Список приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом творчества» на 6 листах – Приложение №1
2. Положение об оплате труда, отличной от единой тарифной сетки, для работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом творчества» на _ листах – Приложение №2

работодателя:

директор
«Дом творчества»


(подпись, Ф.И.О.)


2022 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
учреждения


(подпись, Ф.И.О.)


2022 г.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью

Всего на 21 листе листах

Директор А.И. Шлёнская



А.И. Шлёнская