КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Детско-юношеского центра
Сеченовского муниципального района
на 2018-2020г.

Утверждён на общем собрании работников МБУ ДО ДЮЦ

«___» _____ 2017 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор МБУ ДО ДЮЦ
_____ Н.В. Назарова

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО ДЮЦ
_____ М.В. Коровятникова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по труду
администрации Сеченовского муниципального района
Регистрационный № 44 от «04» декабря 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеского центра Сеченовского муниципального района на 2018-2020г.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО ДЮЦ Сеченовского муниципального района.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБУ ДО ДЮЦ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Коровятниковой М.В. (далее профком)
- работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО ДЮЦ Назаровой Н.В.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

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

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

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

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

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вносить любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Положение об оплате труда работников;
- Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников;
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Другие локальные нормативные акты;

1.14. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

- 1.15. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (или по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом МБУ ДО ДЮЦ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, 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, как правило, заключается на неопределенный срок, но в трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

Срочный 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, зарплаты на данный период учебного года. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования, внешних и внутренних совместителей, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде сохраняя объем и преемственность групп.

2.6. Учебная нагрузка внутренним совместителям предоставляется только в том случае, если работа не ущемляет интересы работников по основному месту работы в МБУ ДО ДЮЦ.

2.7. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон

2) по инициативе работодателя в случае:

- сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантина, стихийных бедствий и в других случаях);
- восстановление на работу педагога дополнительного образования ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями числа групп или количества обучающихся, изменения дополнительных образовательных программ.

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 2 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.

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом МБУ ДО ДЮЦ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, один экземпляр трудового договора передается работнику.

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

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращение штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. Осуществляет подготовку образовательной организации к новому учебному году.

3.7. Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.8. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.9. Знакомит работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.

3.10. Организует работу педагогов дополнительного образования в каникулярное время по особому графику, предусмотрев их занятость не выше объема учебной нагрузки.

3.11. Разрабатывает оптимальное для каждого работника расписание занятий, согласовывает его с профкомом.

3.12. Предоставлять ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке выплаты отпускных переносят отпуск на соответствующее количество дней. График отпусков согласуется с профсоюзным комитетом.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

3.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета.

3.14. Предоставляет вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с полной оплатой по истечении шести месяцев с момента приема на работу в объемах, предусмотренных ТК РФ.

3.15. Предоставляется работникам отпуск ст.128 ТК РФ (с сохранением заработной платы в виде отгулов):

- работникам, не имеющим больничных листов в течение года – 3 дня,
- работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет – 2 дня,
- председателю первичной организации – 5 дней,

3.16. Осуществляет защиту персональных данных работников МБУ ДО ДЮЦ.

3.17. Стороны согласились с тем, что

ПРОФКОМ:

3.17.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.17.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.17.3. Участвует в работе комиссии по приему МБУ ДО ДЮЦ к новому учебному году.

3.17.4. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников.

3.17.6. Работодатель отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности МБУ ДО ДЮЦ.

3.17.7. Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых спорах и включает представителя профсоюзного комитета.

3.17.8. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.17.9. Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.17.10. Предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные законодательством.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.3. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУ ДО ДЮЦ.

4.4. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года,
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы,
- 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.173-176 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.
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.
- Обеспечивать оплату труда в соответствии с установленной категорией.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

5.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала. 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.

5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 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 освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.2. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮЦ, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО ДЮЦ.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ТК РФ ст. 91). Женщинам, проживающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы согласно Постановлению Верховного Совета РСФСР от 01.11.90 г № 298\3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе". МБУ ДО ДЮЦ работает по графику пятидневной рабочей недели (с двумя выходными днями). Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

6.4. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, день отдыха подлежит оплате в одинарном размере.

6.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБУ ДО ДЮЦ, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по приказу работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.6. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников организации устанавливается не менее 28 календарных дней. Педагогических работников не менее 42 календарных дней.

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) 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 работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.8. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

6.8.1. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня,
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня,
- для проводов детей в армию – 3 дня,
- в случаях свадьбы работника (детей работника) – 3 дня,
- на похороны близких родственников – 3 дня.
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день.

6.8.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждый 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились о том, что:

7.1. Система оплаты труда работников МБУ ДО ДЮЦ включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

7.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;
- повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование;

7.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

7.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением по оплате труда работниками МБУ ДО ДЮЦ.

7.5. Заработная плата выплачивается работникам 15 и 28 числа за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца на пластиковые карты.

7.6. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

7.6.1. 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 среднего заработка.

7.6.2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ)

7.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и учредитель.

8. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЁМ.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Обеспечивать своевременное оформление документов на пенсию по выслуге лет.

8.2. Предоставлять автотранспорт для поездок работников и их детей на культурно- массовые мероприятия.

8.3. Юбилярам - работникам МБУ ДО ДЮЦ (50 лет - женщинам и мужчинам, 55 лет – женщинам, 60 лет - мужчинам) выплачивается единовременное вознаграждение в размере минимального оклада по должности.

Выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра.

8.4. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию работодатель выплачивает ему выходное пособие в размере одного минимального оклада по должности при стаже работы в данном учреждении не менее 10 лет.

8.5. Оказывать материальную помощь работникам в случае смерти близких родственников (родители, супруг, супруга, дети, брата, сестры) в размере одного минимального оклада по должности.

8.6. В случае смерти работника, оказывать материальную помощь ближайшим родственникам умершего в размере одного минимального оклада по должности.

Профсоюзная организация МБУ ДО ДЮЦ обязуется:

8.7 Оказывать остро нуждающимся членам профсоюза материальную помощь из фонда средств первичной профсоюзной организации.

8.8 Обеспечивает социальную, юридическую помощь и защиту членов профсоюза по вопросам, связанным с социальными гарантиями, трудовым и жилищным законодательством.

8.9. Организовывает оздоровление работников, в т.ч. работников с детьми, в санаториях, учреждениях отдыха.

8.10. Профком принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны договорились о том, что:

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний

работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Провести в МБУ ДО ДЮЦ специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядки и сроки, установленные по согласованию профкома с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и вводный 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 согласно плану мероприятий по охране труда.

Проводить со всеми сотрудниками МБУ ДО ДЮЦ два раза в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности.

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

9.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев во время учебно-тренировочного процесса в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (212 ТК РФ).

9.7. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

9.9. ПРОФКОМ обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБУ ДО ДЮЦ.
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБУ ДО ДЮЦ.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

10.2. ПРОФКОМ осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. РАБОТОДАТЕЛИ, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

10.4. РАБОТОДАТЕЛЬ обязан предоставлять 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).

10.5. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает ежемесячное 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 выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

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

10.8. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ),
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ),
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ),
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- создание комиссий по охране труда (ст. 219 ТК РФ),
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ),
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ),
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11.1. ПРОФКОМ обязуется:

11.2. 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.

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

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

11.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

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

11.7. Направлять учредителю МБУ ДО ДЮЦ заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

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

11.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза:

- в случае смерти работника системы образования,
- материальная помощь нуждающимся членам профсоюза в связи с трудной жизненной ситуацией (ураган, пожар, тяжелое заболевание, требующее операционное вмешательство) по решению профсоюзного комитета и после утверждения районного профсоюза
- в связи с юбилейным днем рождением 50,55, 60 лет,
- материальное поощрение профсоюзного актива.

11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу МБУ ДО ДЮЦ.

11.13. Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

12.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.4. Стороны договорились, что коллективный договор должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии законодательством РФ.

12.6. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.