Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Республики Марий Эл
**«Детско-юношеский центр
«Роза ветров»**

424030, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Лебедева, 47, тел. (8362)643990, 647270, directorrv12@yandex.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период с 1.01.2021 по 31.12.2023

От Работодателя:
директор ГБУДО
Республики Марий Эл
«ДЮЦ «Роза ветров»

_____ П.А. Новоселов
«16» декабря 2020 г.

От имени работников:
председатель совета
трудового коллектива

_____ И.Л. Дмитриева
«16» декабря 2020 г.

Подписан: ГБУДО РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ "ДЮЦ "РОЗА ВЕТРОВ"
DN: STREET="УЛИЦА ЛЕБЕДЕВА, 47", S=12 РЕСПУБЛИКА МАРИЙ ЭЛ, L=ГОРОД ЙОШКАР-ОЛА, C=RU, G=Павел Алексеевич, SN=Новоселов, CN="ГБУДО РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ ""ДЮЦ ""РОЗА ВЕТРОВ""", T=ДИРЕКТОР, O="ГБУДО РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ ""ДЮЦ ""РОЗА ВЕТРОВ""", E=directorrv12@yandex.ru, ИНН=001215070507, СНИЛС=11040595805, ОГРН=1021200768522
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.01.28 11:29:37+03'00'

Проведена уведомительная регистрация в Департаменте труда и занятости населения Республики Марий Эл
Регистрационный номер 1449
от «24» 12 2020 г.
Ответственное лицо:
консультант О.В. Зинова
(должность, подпись) (Ф.И.О.)

Принят на заседании общего собрания трудового коллектива учреждения.
Протокол от «16» декабря 2020 г. № 1

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между трудовым коллективом ГБУДО Республики Марий Эл «ДЮЦ «Роза ветров» в лице представителя трудового коллектива Дмитриевой Ирины Львовны, действующего на основании протокола общего собрания трудового коллектива и работодателем, представленного директором ГБУДО Республики Марий Эл «ДЮЦ «Роза ветров» Новоселовым Павлом Алексеевичем, действующим на основании Устава учреждения и ст. 33 Трудового кодекса Российской Федерации

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются:

конкретизация норм и положений законодательства о труде для обеспечения трудовой деятельности в учреждении;

дополнительные нормы и положения, более благоприятные по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателем, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.5. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.6. Локальные нормативные акты, указанные в приложениях к коллективному договору и содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с советом трудового коллектива, действующим в учреждении.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2021–2023 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

Сроки действия Приложений к коллективному договору определяются самим Приложением, по истечению которых оно подлежит замене на новое в установленном порядке и своевременно.

1.8 Действие коллективного договора распространяется на всех работающих в учреждении, независимо от времени поступления на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.9 Работники вправе обратиться в совет трудового коллектива, действующий в учреждении, с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между работодателем и советом трудового коллектива, действующим в учреждении. Принятые изменения и дополнения оформляются Приложением к Договору и доводятся до сведения всего трудового коллектива Работников.

1.12. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.13. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.15. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.18. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений учреждения, на них в полном объеме распространяются предусмотренные им правомочия Работодателя и Работников.

1.19. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.20. Права и обязанности директора, как работника учреждения, форма его оплаты труда, время отдыха, гарантии и компенсации определяются в соответствии с Уставом учреждения и заключенным

трудовым договором и предметом рассмотрения данного коллективного договора не являются.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Особенности регулирования трудовых отношений работников учреждения определяются действующим законодательством, а также Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, Уставом учреждения, Положением о внутреннем трудовом распорядке учреждения и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.2.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.6. Сообщать совету трудового коллектива, действующему в учреждении не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее чем за три месяца. Критериями массового увольнения работников в отрасли считать:

увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работников;

сокращение численности или штата работников предприятия в количестве: 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.2.8. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

2.2.9. Проводить обязательную подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников один раз за трехлетний срок с полной оплатой необходимых расходов из средств Работодателя. При необходимости заключать с работниками договоры о дополнительном профессиональном образовании, переквалификации, профессиональном обучении, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.10. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. 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 ТКРФ).

2.2.11. Работодатель не вправе требовать от Работников учреждения выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод Работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных законом.

2.2.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с ежегодной тарификацией, Уставом и Правилами внутреннего распорядка учреждения.

2.2.13.Индивидуальные трудовые споры в учреждении рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС) в соответствии со ст. 384 ТК РФ. Комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется из равного числа представителей Работников и Работодателя, и избирается на собрании трудового коллектива (Приложение № 1).

2.3. Полномочия Совета трудового коллектива:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками.

2.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.3.5. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 29,31 ТК РФ.

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

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 Продолжительность рабочего времени сотрудников учреждения регулируется Трудовым законодательством, Уставом учреждения, трудовым договором, Положением внутреннего трудового распорядка (приложение № 2).

3.2. 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.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.4. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье.

3.5. Введение гибкого графика работы может быть предусмотрено для следующих работников: заместители директора, руководители структурных

подразделений, главный бухгалтер. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего месяца).

3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

– по соглашению между работником и работодателем;

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

3.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам на основании ст. 99 ТК РФ. Оплата труда при сверхурочной работе оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, производится с письменного согласия Работников и по письменному распоряжению руководителя.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Положением внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.9. При проведении учреждением плановых мероприятий в выходные или праздничные дни Работодатель вправе привлечь к работе необходимых работников с последующим предоставлением им отгулов или оплаты работы в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.10. При привлечении работников на мероприятиях с их согласия в качестве судейского, обслуживающего или медицинского персонала оплата труда производится согласно утвержденным нормам. При этом предоставление отгулов или оплаты рабочих дней не производится.

3.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (для педагогических работников – 42 календарных дня) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с советом трудового коллектива не позднее, чем за 2 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.

3.13. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска:

работникам, имеющим ненормированный рабочий день (в соответствии с п. 3.11.) в размере до 7 календарных дней;

Непосредственный размер дополнительного оплачиваемого отпуска работнику устанавливается приказом директора учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива, действующего в учреждении.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.15. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе:

если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;

если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

3.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

3.17. При наличии экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, благотворительной помощи, направленных учреждением на оплату труда работников, сотрудникам по их заявлениям может выплачиваться материальная помощь в размере до одной ставки заработной платы по следующим основаниям:

- длительная болезнь работника (более 2 месяцев);

- нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители);

- бракосочетание сотрудника и рождение ребенка.

Решение о конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

3.18. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительство – 1 день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет – 10 дней;
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – 5 дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 дня;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – 10 дней.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий календарный год не допускается.

3.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка Работника, исчисленного по правилам ст.139 ТК РФ. Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению Работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 ТК РФ).

3.20. Полномочия Совета трудового коллектива:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились, что:

4.1. Системы и формы оплаты труда, включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении о порядке

установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам ГБУДО Республики Марий Эл «ДЮЦ «Роза ветров» (Приложение № 3), в соответствии с действующим законодательством. Системы и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников.

4.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.4. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы осуществляется на расчетный счет работника. При невозможности перечисления в установленные сроки заработной платы на расчетный счет, зарплата должна быть произведена своевременно в наличной форме через кассу учреждения. При выплате заработной платы, работник получает в письменной форме информацию о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний. Форма расчетного листка утверждается Работодателем. (Приложение № 4)

4.5. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц:

заработная плата за первую половину месяца (в размере не менее 1/3 от месячной заработной платы) – 20 числа, окончательный расчет 5 числа следующего месяца.

По письменному заявлению работника размер заработной платы за первую половину месяца может быть увеличен в пределах половины месячного заработка. Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени.

4.6. Если дни выдачи зарплаты совпадают с выходными и праздничными днями – выплата заработной платы производится, как правило, накануне. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, учреждение выплачивает соответствующую компенсацию в размере и порядке, предусмотренном ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. В случае направления работника в командировку, в том числе для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, сохранять за ним среднюю заработную плату по основному месту работы (основной должности, профессии), оплачивать командировочные расходы по проезду, проживанию (найму жилого помещения). Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками работников, определяются ЛНА, но не ниже размеров, установленных российским законодательством.

Выплата командировочных расходов производится в денежной форме через кассу организации или путем перевода на расчетный счет работников.

4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.10. В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.11. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.12. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.13. Совет трудового коллектива, действующий в учреждении, имеет право на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в учреждении.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель принимает на себя следующие обязательства по компенсации работникам следующих расходов:

– по использованию личного транспорта в служебных целях или разъездном характере работы с использованием общественного транспорта;

– на оформление и использование пластиковых платежных карт работниками.

Порядок и размер компенсации определяется приказами директора учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива.

5.2. Стороны договорились совместно принимать необходимые меры к распространению на работников других льгот и социальных гарантий, особенно в области оплаты труда, улучшения жилья и пенсионного обеспечения, предусмотренных законодательством для работников сферы образования.

5.3. Работодатель создает условия для подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Направляет работников, являющихся руководящим составом, и специалистами не реже одного раза в три года на краткосрочные курсы дополнительного профессионального образования за счет средств учреждения согласно годовому плану подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель и представитель трудового коллектива подтверждают, что при решении вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда руководствуются настоящим коллективным договором и требованиями трудового законодательства, рассматривая их как минимальные.

6.2. Стороны договорились совместно обеспечить в указанные сроки реализацию мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.3. Работодатель обязуется обеспечить:

6.3.1. режим труда и отдыха, установленный законодательством;

6.3.2. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, оборудование рабочих мест необходимой мебелью, электробытовыми приборами;

6.3.3. выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 5);

6.3.4. обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

6.3.5. проведение специальной оценки условий труда, паспортизации спортивных объектов;

6.3.6. разработку и утверждение инструкции по охране труда на каждое рабочее место;

6.3.7. организацию в установленные сроки проведения медицинского осмотра работников.

6.4. Со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками в обязательном порядке проводится обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Работодатель организовывает проверку знаний работников по охране труда раз в три года.

6.5. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов обеспечивается за счет учреждения.

6.6. Приобретение, хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществляется за счет средств учреждения.

6.7. Обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.8. Место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения сохраняется на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.9. В зимний период Работодатель принимает необходимые меры по обеспечению теплового режима в учебных корпусах и общежитии учреждения не ниже 18°С (ССБТ ГОСТ 12.1 005-88) (СанПИН 2.2.4 548-96).

6.10. Работодатель обязуется в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

6.12. Работодатель организует учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

Один раз в год информирует коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.13. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.13.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.13.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.13.4. Извещать немедленно 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 профессионального заболевания.

6.14. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.15. Полномочия совета трудового коллектива:

6.15.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

6.15.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.15.3. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда имеют право беспрепятственно проверять в подразделениях учреждения соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

VII. ГАРАНТИИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1. Работодатель и совет трудового коллектива, действующий в учреждении, строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают совет трудового коллектива, действующий в учреждении, единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

7.3. Работодатель признает, что совет трудового коллектива является полномочным представителем работников по вопросам:

– защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

– содействия их занятости;

– ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

– соблюдения законодательства о труде;

– участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие совету трудового коллектива в его деятельности.

7.5. В целях создания условий для успешной деятельности совета трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

– соблюдать права совета трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

– не препятствовать посещению представителей совета трудового коллектива рабочих мест, на которых работают члены коллектива, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

– безвозмездно предоставлять совету трудового коллектива помещения как для работы самого выборного органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять совету трудового коллектива в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники; осуществлять их техническое обслуживание, обеспечить унифицированными программными продуктами; содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются учреждением;

– предоставлять в бесплатное пользование совету трудового коллектива здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК).

7.6. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника.

7.7. Предоставлять совету трудового коллектива нормативные акты учреждения, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий социально-культурного назначения и общественного питания. Включать в перечень обязательной рассылки документации по перечисленным направлениям.

7.8. Представители совета трудового коллектива при необходимости участвуют в заседаниях методического совета, в совещаниях, проводимых работодателем для решения вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников учреждения.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

8.1. Разъяснять условия коллективного договора среди работников учреждения. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

8.2. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

8.3. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

8.4. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

8.5. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

8.6. Совет трудового коллектива имеет право потребовать от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с советом трудового коллектива.

8.7. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в трех экземплярах, прошитых и пронумерованных, и скрепленных подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу.

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.