

УТВЕРЖДЕН:
Директор МБУ ДО «ДДЮТ»
Л.А. Нигматулина
11 мая 2016 г.



СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Л.А. О.Г. Лаптева
«04» мая 2016 г.

Юрист МКУ «Комитет по
образованию администрации
муниципального образования
«Заларинский район»
Корягина М.А.
«04» мая 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЗАЛАРИНСКИЙ ДОМ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
НА 2016 – 2019 годы

Принят на общем собрании
МБУ ДО «ДДЮТ»
«29» апреля 2016г.

СОГЛАСОВАНО:

Главный специалист по труду
ОЭАиП администрации
МО «Заларинский район»
М.Н. Галинтус



Консультант по охране труда
ОЭАиП администрации
МО «Заларинский район»
В.В. Гаврилов

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в администрации МО «Заларинский район»
№ 16 «06» мая 2016г.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей...

/Трудовой Кодекс Российской Федерации, глава 1, статья 40/

В данном коллективном договоре определены основные положения, регулирующие социально-трудовые отношения в учреждении между работниками, работодателем, их представителями.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.....	3 - 4
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	5 - 6
3. Рабочее время и время отдыха.....	7 - 9
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	10
5. Оплата и нормирование труда.....	11 - 12
6. Социальные гарантии и льготы.....	13
7. Улучшение условий охраны труда и здоровья работников.....	14 – 15
8. Разрешение трудовых споров.....	16- 17
9. Гарантии деятельности профсоюзов (представителей работников).....	18 - 20
10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.....	21
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	22
12. Заключительные положения.....	22
Приложение 1 к коллективному договору.....	
Приложение 2 к коллективному договору.....	
Приложение 3 к коллективному договору.....	
Приложение 4 к коллективному договору.....	
Приложение 5 к коллективному договору.....	
Приложение 6 к коллективному договору.....	

1. 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 «Заларинский Дом детско-юношеского творчества» (далее Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Территориальное отраслевое соглашение по организациям образования.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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 нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице руководителя образовательного Учреждения Нигматулиной Л.А.;
- работники Учреждения, являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профкома) Лаптевой О.Г.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 10 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности 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.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

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

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом).

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети Интернет.

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

1.17. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.18. Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально – трудовой сфере осуществляются на основе ведения коллективных переговоров.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. При поступлении на работу между работником и работодателем заключается трудовой договор. Заключение трудового договора регулируется статьями 56-84 трудового кодекса РФ. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального соглашения, настоящего коллективного договора.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. 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 3 лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации: режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Работодатель обеспечивает преимущественное право на составление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации 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 организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее

одного года.

2.10. Общие основания прекращения трудового договора с работниками регулируются ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза - по инициативе работодателя, может быть произведено только по согласованию с профкомом.

2.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Характеристики на работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направлять в профсоюзный комитет на согласование (учет мнения).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

2.13. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями Трудового договора должен выполнять трудовые обязанности.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он использует по своему усмотрению

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства (ст.91-105, 106-128 Трудового кодекса РФ) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1**), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (сменности), согласованными с профкомом.

3.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ). Продолжительность рабочей недели – пятидневная с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.92 Трудового кодекса РФ).

3.4. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.5. Ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников не может превышать установленную законодательством (6 и 8 часов соответственно).

3.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, только с предварительного согласия профкома. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

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

3.8. 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 Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.9. В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ нерабочими праздничными днями являются: 1,2,3,4,5,6 и 8 января – новогодние каникулы. 7 января – Рождество Христово. 23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта – Международный женский

день, 1 мая – Праздник Весны и Труда, 9 мая – День Победы, 12 июня – День России, 4 ноября – День народного единства.

3.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением требований статей 60, 97, 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии со статьей 23 Федерального Закона от 24 ноября 1995 г. № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для инвалидов 1,2,3 групп устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий года работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

3.15. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день – от 3-х до 5 дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями – 8 дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с профкомом (**Приложение № 2**).

3.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным

оплачиваемым отпуском.

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

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

3.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.20. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ) – 4 дополнительных дня в месяц.

3.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

3.22. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

3.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) обязуется:

- 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;
- предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-174, 176-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации).

4.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуск на другое время.

У . ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.В соответствии со ст.135 Трудового кодекса РФ оплата труда работников устанавливается трудовым договором на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении с учетом достигнутых в работе результатов.

5.1.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2.Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты стимулирующего характера.

5.3.Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.5.Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.6.При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.7.Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

5.8.Работодатель уведомляет молодых специалистов из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в Учреждение после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, о праве на получение единовременного денежного пособия.

5.9.Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент

молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3-х лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в образовательной организации по специальности.

5.10. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5 % ставки заработной платы (должностного оклада).

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в повышенном размере (4%) по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.116-119 ТК РФ).

В **Приложении № 3** к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда.

5.12. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ним сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.13. Штаты Учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости учебных групп и утверждаются директором.

5.14. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производится доплата с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.15. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат.

VI.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- при оплате листов нетрудоспособности в зависимости от стажа работы;
- при организации отдыха и оздоровления работников и их детей;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2.Работодатель обязуется:

6.2.1.Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

VII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

7. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. В соответствии со статьями 212, 219 Трудового кодекса РФ обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, для чего: - осуществлять комплекс мероприятий по охране труда, направленных на безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (**Приложение №4**) с обоснованием необходимых финансовых средств (выделение средств), на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения мероприятий (ст. 226 Трудового кодекса РФ).

7.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.3. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в установленном законодательством порядке.

7.1.4. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с профкомом Учреждения инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

7.1.5. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

7.1.6. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

7.1.7. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ).

7.1.8. Обеспечить своевременность обучения работников образовательной организации санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счет средств работодателя.

7.1.9. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещенности и другим условиям в помещениях.

7.1.10. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.1.11. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

7.1.12. Обеспечить работу созданной совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссии по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профкома и членам комиссии по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно - общественного контроля охраны

труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

7.1.13. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профкома в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

7.1.14. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчета его среднего заработка в случаях:

- прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;
- отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;
- отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

7.1.15. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.16. Создать уголок по охране труда в целях проведения профилактической работы.

7.1.17. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом.

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утвержденным постановлением Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 13-12 от 26 марта 2013 года и другими нормативными актами.

7.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в Учреждении.

7.3.3. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образования во время трудового процесса.

7.3.5. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты Учреждения, содержащие требования охраны труда.

7.3.6. Оказывать методическую помощь руководителю Учреждения по вопросам охраны труда.

7.4. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда (техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиенические нормы) установленные нормативными правовыми актами и инструкциями по охране труда.

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью сотрудников и обучающихся, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.4.5. Проходить обязательные предварительные и периодические (1 раз в год) медицинские осмотры (обследования). **(Приложение № 5).**

VIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Рассмотрение трудовых споров закреплено в статьях 381–397 Трудового кодекса РФ, рассмотрение коллективных трудовых споров в статьях 398–418 Трудового кодекса РФ.

8.2. В соответствии со ст. 384 Трудового кодекса РФ Комиссия по трудовым спорам образуется в организации по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложения в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в 10-ти дневный срок направить в комиссию своих представителей.

8.3. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются директором Учреждения, представители работников избираются общим собранием. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

8.4. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляются работодателем.

8.5. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

8.6. В соответствии со статьей 386 Трудового кодекса РФ работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-х месячный срок со дня когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

8.7. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам на основании письменного заявления работника, которое подлежит обязательной регистрации. Спор должен быть рассмотрен в течение 10-ти календарных дней со дня подачи работником заявления.

8.8. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь с письменного заявления работника и рассмотрении спора в его отсутствие. В случае неявки работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно.

8.9. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на свое заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель обязан в установленный комиссией срок представить ей необходимые документы.

8.10. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем комиссии и его заместителем.

8.11. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Решение комиссии подлежит исполнению в течение трех рабочих дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

8.12. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок, указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам, комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель

обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

8.13. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

8.14. В случае, если спор не рассмотрен комиссией в 10-ти дневный срок, работник имеет право обратиться за его рассмотрением в суд.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ (ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ)

9.1. Гарантии деятельности выборного профсоюзного органа работников предусмотрены в ст.ст. 370-378 Трудового кодекса РФ. Гарантии для представителей работников, избранных на общем собрании, участвующих в коллективных переговорах, предусмотрены в ст. 39 Трудового кодекса РФ.

9.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять профкому Учреждения помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому;

9.3.7. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.8. Привлекать представителей профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется при:

- установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;
- принятии Правил внутреннего трудового распорядка;

- составлении графиков сменности;
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечении к сверхурочным работам;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установлении очередности предоставления отпусков;
- принятии решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- принятии решения и временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждении формы расчетного листка;
- определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- определении сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;
- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменении условий труда;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- представлении к присвоению почетных званий;
- представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- установлении размеров повышения заработной платы за работу в ночное время;
- распределении учебной нагрузки;
- утверждении расписания занятий;
- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;
- распределении премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

9.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.6. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод работников, являющихся членами профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение по инициативе работодателя члена профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

9.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.81 ТК РФ).

9.8. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники организации, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т.д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены профкома, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

9.9. Члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.Выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) обязуется:

10.1.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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3.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.

10.4.Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

10.9.Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора предусмотрен в ст. 51. Трудового кодекса РФ и осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны договорились:

- работодатель в течение 10 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

- совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников и его выполнении.

- разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

- представлять сторонам, их представителям, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Лица, представляющие работодателя, либо работников, виновные в нарушении, или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В соответствии со ст. 49 Трудового кодекса РФ изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения. На равноправной основе формируется комиссия из представителей сторон, в ходе работы которой определяются необходимые изменения и дополнения в коллективный договор. Изменения или дополнения к коллективному договору подписываются представителями сторон.

12.2. Стороны обязаны довести текст коллективного договора до всех работников.

Приложение № 2
к коллективному договору

«Согласовано»:

Председатель профсоюзной организации

Лаф /О.Г.Лаптева/

«04» мая 2016г.

«Утверждаю»:

Директор МБУ ДО «ДДЮТ»

Л.А. Нигматулина

«04» мая 2016 года




Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем


№	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
1	Директор	5
2	Заместитель директора по хозяйственной части (завхоз)	3

Приложение 3

К коллективному договору

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
 /О.Г.Лаптева/
«04» мая 2016 г.



«Утверждаю»:
Директор МБУ ДО «ДДЮТ»
 Л.А.Нигматулина
«04» мая 2016 г.

Список работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда

Наименование профессии	Дополнительный оплачиваемый отпуск	Доплата за работу в ночное время
Сторож	5 дней	20%

«Согласовано»:
Председатель профсоюзной организации
Лат /О.Г.Лаптева/
«04» *мая* 2016 г.



«Утверждаю»:
Директор МБУ ДО «ДДЮТ»
Л.А. Нигматулина
«04» *мая* 2016 года

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда сотрудников

МБУ ДО «ДДЮТ» на 2016 – 2019 г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения мероприятия	Затраты (руб)	Ответственный исполнитель
I	<u>Организационные мероприятия</u>			
	1.Издание приказа по составу комиссии по охране труда в Учреждении.	Ежегодно, Сентябрь	-	Директор
	2.Оформление и обновление уголка по охране труда	Ежегодно, Сентябрь	200 руб. х 3	Комиссия по охране труда
	3.Пересмотр инструкций по охране труда и технике безопасности по должностям	Ежегодно, Февраль		Директор
			Итого:600р.	
II	<u>Технические мероприятия</u>			
	1.Текущий ремонт в помещении	Ежегодно, Июль- август	5000 х 3 =15000 руб	Директор, завхоз частью
	2.Регулярный ремонт мебели	по мере необходимости	500 х 3 = 1500 руб	Завхоз частью
	3.Утепление помещения: утепление, переобшивка фасада	2017г.	250000 руб	Комитет по образованию
	4.Продолжить реконструкцию системы отопления, освещения. Содержание их в рабочем состоянии.	Июль 2018г. постоянно	100000 руб.	Через администрацию района
	5.Продолжить работу по благоустройству, озеленению территории. Обустройство второго сквера.	Ежегодно, май-сентябрь 2018г.	100000 руб.	Рабочая группа Через спонсоров
	6.Обеспечение постоянной работы вентиляционных шахт, теплого туалета	Постоянно	-	Завхоз частью
	7.Обновление маркировки на электрооборудовании	Ежегодно, август		Завхоз частью
			Итого:466500	
III	<u>Организация обучения по охране труда</u>			
	1.Обучение руководителя, зав. хозяйством, членов комиссии по охране труда	1 раз в 3 года	-	Через спец. семинары
	2.Регулярное проведение инструктажа сотрудников по охране труда, соблюдению	При приеме на работу, по мере необходимости	-	Зав. хозяйством

	требований безопасности на рабочем месте и в Учреждении 3.Проверка знаний требований безопасности труда сотрудников. 4.Проведение месячника по охране труда	1 раз в год Ежегодно Ноябрь	500 руб. Итого:500 р.	Директор Комиссия Директор Комиссия
IV	<u>Лечебно-профилактические мероприятия</u> 1.Проведение обязательных периодических медицинских осмотров сотрудников 2.Обновление и пополнение аптечки 3.Приобретение путевок в санатории, лагеря для сотрудников и их детей	1раз в год по графику 2 раза в год По возможности	15ч.х 2000р.х 3 года =90000 5000 руб.х 3= 7500 руб. Итого:91500р	Директор, зав. хозчастью Зав. хозчастью Через профсоюз
V	<u>Проведение аттестации рабочих мест</u> 1.Обеспечение проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	2017 год	30000 руб. Итого:30000р	Директор через Комитет по образованию
VI	<u>Обеспечение средствами индивидуальной защиты</u> 1.Обеспечение спецодеждой, орудиями труда: - уборщица производственных помещений (перчатки, ветошь, моющие средства, халаты); - электрик (спец.перчатки, госпроверенные инструменты); - рабочий (верхонки, орудия труда, фартук); - все сотрудники (марлевые повязки в период эпидемии гриппа)	В соответствии со сроком «-«-« «-«-« «-«-«	5000 руб. 3000 руб. 5000 руб. 1000 руб. Итого:14000р	Зав. хозчастью «-«-« «-«-« «-«-«
	ИТОГО:		603600 руб	

«Согласовано»:
Председатель профсоюзной организации
Лопт /О.Г.Лаптева./
«04» мая 2016 г



«Утверждаю»:
Директор МБУ ДО «ДДЮТ»
Л.А.Нигматулина
«04» мая 2016 года

Список работников, проходящих периодические медосмотры

Должность	Сколько раз в год	Коды врачей
1.Административный персонал		
Директор	1	019, 022, 103, 071, 018, 169
Завуч	1	019, 022, 103, 071, 018, 193
Методист	1	019, 022, 103, 071, 018, 193
2.Учебно-вспомогательный персонал		
Руководитель МКИО	1	019, 022, 103, 071, 018, 005
Педагог – организатор	1	019, 022, 103, 071, 018, 005
3.Педагогический работники (педагоги дополнительного образования)	1	019, 022, 103, 071, 018 169 (193, 005, 043)
4.Вспомогательный персонал		
Секретарь-машинистка	1	019, 022, 103, 071, 018, 169
5.Обслуживающий персонал		
Завхоз	1	019, 022, 103, 071, 018, 005
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений	1	019, 022, 103, 071, 018, 043
Уборщик служебных помещений	1	019, 022, 103, 071, 018, 005
Гардеробщик	1	019, 022, 103, 071, 018, 005
Электрик	1	019, 022, 103, 071, 018, 043
Сторож	1	019, 022, 103, 071, 018, 005

Приложение 6
к коллективному договору

«Согласовано»:
Председатель профсоюзной организации
Лаптева /О.Г.Лаптева./
«04» мая 2016 г



«Утверждаю»:
Директор МБУ ДО «ДДЮТ»
Л.А.Нигматулина
«04» мая 2016 года

Перечень профессий для выдачи первичных и индивидуальных средств защиты

№ п/п	профессия	Наименование СИЗ	Кол-во	срок
1	Зав.хозчастью	Халат х/б	1 шт.	5 лет
2	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Тапочки Косынка Моющие средства для пола Хлорамин Моющие средства для стекол перчатки	2 шт. 1 шт. 2 шт. 1 литр 1 литр 1 литр 2 пары	5 лет 5 лет 5 лет 3 мес. 6 мес. 3 мес. 1 мес.
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Верхонки Мыло хозяйственное Фартук Инструменты (лопата, метла)	2 пары 1 шт. 1 шт. 1 шт	1 год 1 мес. 1 год 2 года
4	Электрик	Перчатки д.электрические Боты д.электрические Монтерские инструменты с изолированными ручками	1 пара 1 пара комплект	6 мес. 5 лет 6 мес.