

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
Центр развития творчества с.Красное

Председатель общего собрания трудового
коллектива _____

О.В.Раевских

« 01 » октября 2021г.

Директор _____

Е.Д. Пенченкова

« 01 » октября 2021г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с « 01 » октября 2021г. по « 01 » октября 2024г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
отделе экономики и трудовых отношений

Регистрационный номер № 263 от « 01 » октября 2021 г.

Начальник отдела

экономики и трудовых отношений

администрации Краснинского района _____ М.А. Мазурина

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, благоприятных условий деятельности работодателя.

1.1. Стороны договора:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Пенченковой Елены Дмитриевны.

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей общего собрания трудового коллектива председателя Раевских Ольги Валентиновны.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем по вопросам занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, жилищно-бытовом обслуживании работников и другим вопросам, определенным Сторонами.

Раздел 2. Трудовые отношения

В целях повышения эффективности производства и повышения качества выпускаемой продукции, снижения ее себестоимости, повышения производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам

заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры в порядке, установленном настоящим коллективным договором;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления общего собрания трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в следующих формах:

 - коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

 - взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

 - участия работников, их представителей в управлении организацией;

 - участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;

 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Работник обязуется:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

-незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

-содействовать успешной деятельности организации, в т.ч. с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

-способствовать соблюдению дисциплины труда, качественному выполнению трудовых обязанностей;

-представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые права и интересы;

-вносить предложения работодателю по совершенствованию систем оплаты труда, управления организацией, улучшению организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений;

-добиваться роста заработной платы;

-контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

-добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;

-осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране

труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;

-проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты;

-создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

-подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

-участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.6. Общее собрание трудового коллектива имеет право:

- на проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- получать и заслушивать информацию работодателя по реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях органов управления при их рассмотрении;

- свободно распространять информацию о своей деятельности, оказывать информационно-методическую, правовую, консультативную, финансовую и другие виды практической помощи членам общего собрания трудового коллектива.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.1.2. при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом собранию трудового коллектива организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, представлять проекты приказов с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.1.3. в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять органу службы занятости или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет;
- семейным при наличии двух и более иждивенцев;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- инвалиды В.О.в. и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;
- председатели (их заместители) профкомов, не освобожденные от основной работы.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для

сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев **по согласованию с председателем** общего собрания трудового коллектива и по соглашению с работником;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.6.Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время – не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленным законодательством.

3.8.Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.9.Работодатель устанавливает ежегодную квоту на рабочие места, предназначенные для молодых специалистов, инвалидов.

3.10.Работодатель организует профессиональное обучение и повышение квалификации персонала каждые 3 года. Содействует работникам, желающим повысить квалификацию за счёт средств предприятия.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2.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.

4.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

4.4. Сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, может применяться для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов;
- работников, частично утративших трудоспособность на производстве и других по договоренности сторон.

4.5. Составление расписания кружков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с согласия общего собрания трудового коллектива.

4.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам согласно Правилам внутреннего трудового распорядка

4.9. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.10. Общим выходным днем считать воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения

4.9. Предоставлять работникам кратковременные отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении детей, болезни родственников, на свадьбу, похороны, переезде на новое место жительства и т.д.) на срок до 3 дней. Предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы по другим уважительным причинам возможно по соглашению между работником и работодателем.

4.10. Разделение ежегодного отпуска на части допускается по соглашению между работником и работодателем, а также с учетом положений отраслевого территориального соглашения о разделении времени предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

4.11. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.12. Работникам учреждения, отработавшим с 1 сентября по 1 июня без больничных листов, гарантируется предоставление дополнительных 5-ти дней отдыха (в период летних каникул), если им не выплачена премия по данному показателю.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.1.2. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

23 числа каждого месяца – аванс;

8 числа – окончательный расчет за месяц работы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.1.3. Выплата сумм по оплате времени отпуска, в том числе и дополнительного, производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.1.4. Заработная плата работникам выплачивается в кассе (специально оборудованных местах на территории предприятия) или перечисляется по заявлению работника на его лицевой счет в соответствующий банк.

5.1.5. За 7 дней до выдачи заработной платы всем работникам выдаются расчетные листки с указанием всех видов начислений и произведенных удержаний за месяц, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.1.6. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.1.7. Установить размер минимальной заработной платы для работников, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, устанавливаемого за 1 квартал каждого года Постановлением администрации Липецкой области.

5.1.8. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию не ниже роста потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности Сторон). При разработке механизма индексации необходимо учитывать периодичность индексации (квартал, полгода и т.д.)

5.1.9. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе премирования, доплат в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с учетом мнения общего собрания трудового коллектива организации.

5.1.10. Условия оплаты труда, определенные индивидуальным трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.1.11. Систему оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, индивидуальная, коллективная и другие) устанавливать по категориям работников, согласно положению об оплате труда учреждения.

5.1.12. Работнику, которому установлен суммированный учёт рабочего времени, часовая тарифная ставка определяется путём деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается по формуле: годового количества рабочих часов по календарю делится на 12 месяцев. *(Возможен другой вариант определения часовой тарифной ставки).*

5.1.15. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты, конкретный размер которых определяется соглашением сторон индивидуального трудового договора.

5.1.17. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, стаж, классность, допуск к государственной тайне, наставничество и др., согласно положению об оплате труда учреждения.

5.1.19. Работникам, за исключением получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивать дополнительное вознаграждение в размере:

- восьмичасовой тарифной ставки;

- сдельщикам из расчета средней сдельной заработной платы, исчисленной исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за три месяца, предшествующие моменту выплаты. *(Возможны варианты)*

5.1.20. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;

- по другим основаниям.

В соответствии с Положением о стимулирующих и компенсационных выплатах учреждения.

Особенности нормирования труда

5.2.В области нормирования труда стороны договорились:

5.2.1.Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

5.2.2.Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест (результатов специальной оценки условий труда).

5.2.3.Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

5.2.4. Работодателю и выборному органу учреждения совместно определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства.

5.2.5. Извещать о введении новых норм труда работников не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК).

5.2.6.Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

Гарантии и компенсации

5.3.Работникам предоставляются гарантии и компенсации, связанные с исполнением трудовых обязанностей:

5.3.1.В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

5.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, не ниже, чем предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3.3.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством.

5.3.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией

организации, либо сокращением численности или штата, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие.

Раздел 6. Охрана труда

7. Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда в образовательном учреждении.
- 7.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 7.3. Обеспечить проведение медицинского осмотра работников образовательного учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя. Способствовать ежегодному проведению вакцинации работников против гриппа.
- 7.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 года № 580н.
- 7.5. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника, сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).
- 7.6. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет.
- 7.7. Обеспечить ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.
- 7.8. Совместно с выборным органом учреждения организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательном учреждении.
- 7.9. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.
- 7.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством, ознакомить работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах. Реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.
- 7.11. Контроль за состоянием условий и охраны труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом учреждения.
- 7.12. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.13. Обеспечить наличие нормативно - справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

7.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья в следствии невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативно правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.16. Обеспечить установленный санитарными нормами тепловой режим в помещении.

7.17. Организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа, наркомании и других социально - значимых заболеваний.

7.18. Оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности.

7.19. Проведение вводных и повторных инструктажей по технике безопасности с включением информационного блока по теме профилактики ВИЧ-инфекции.

7.1. Работники обязуются:

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

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

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

7.1.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении

состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

7.5. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

Раздел 8. Защита трудовых прав работников

8.1. Работодатель:

- включает представителей работников в коллегиальные органы управления организацией;

- сообщает выборному органу учреждения в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

- обеспечивает участие представителей выборного органа учреждения в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

8.2. Стороны согласились, что рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров работодатель и общее собрание трудового коллектива организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом.

Раздел 9. Гарантии деятельности собрания трудового коллектива

- 9.1. Председатель собрания трудового коллектива обязуется:
Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. 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.
- 9.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 9.5. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива и комиссий по трудовым спорам в суде.
- 9.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с гл. 61 ТК РФ, иными федеральными законами.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его. В целях контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.4. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Стороны обязуются разрешать возникающие спорные проблемы и ситуации методами консультаций, переговоров и компромиссов.

10.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения), за исключением случаев, установленных в договоре.

10.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.10. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня, установленного Договором.

10.11. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.



*примітно и
пронумеровано
17 листов*