

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Вагжанова ул., д.7, корп. 1, Тверь, 170100
Тел.: (4822) 50-94-64, факс: (4822) 34-64-52
E-mail: employ@trudzanto.ru
trudzan.tverreg.ru
(trudzan.tverskajaobl.ru)

06.06.2019 № 2927-10

На _____ от _____

ПРОСЬБА, ПРИСЛАТЬ В ЭЛЕКТРОН. ВИДЕ
В ФОРМАТЕ WORD ТЕКСТ КОЛ.ДОГОВОРА
RedkoAV@tverreg.ru

Государственный инспектор
труда в Тверской области

МОУДО «Жарковский Дом
детского творчества»
ул.Труда, д.31, п.Жарковский,
Тверская область, 172460

Представителю работников
МОУДО «Жарковский Дом
детского творчества»

Главное управление по труду и занятости населения Тверской области сообщает о том, что коллективный договор **МОУДО «Жарковский Дом детского творчества»** прошел уведомительную регистрацию в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации 6 июня 2019 года. Регистрационный номер 338.

При регистрации коллективного договора выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ п/п	Условия коллективного договора (пункт)	Нормативный правовой акт (пункт, статья)
1.	Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники, являющиеся членами профсоюза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (пп.1.3 и 1.4).	ст. 30 и 36 ТК РФ
2.	Коллективный договор в случае реорганизации в форме преобразования сохраняет свое действие в течение срока реорганизации (п.1.7).	ч.4 ст.43 ТК РФ
3.	Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет (п.3.3.1).	подп.2 ч.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ
4.	Отсутствует приложение к коллективному договору (п.5.1).	ст.50 ТК РФ

Приложение: на 18 л. в 1 экз. только во второй адрес.

Начальник Главного управления

Редько Александр Васильевич
8 (4822) 50 94 60

С.А. Исаев

Коллективный договор

Муниципального образовательного учреждения дополнительного
образования «Жарковский Дом детского творчества»

Принят на общем собрании трудового коллектива от «14» сентября 2019 года
протокол № 1

От работодателя:

Директор МОУ ДО
«Жарковский Дом
детского творчества»

Панова В.М.


(подпись)
Жарковский Дом детского творчества
Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования
г. Жарковский, Тверская область
ИНН 6921091775

Юридический адрес:

172461, Россия, Тверская обл.

пгт. Жарковский, ул. Труда, д.31

Тел. 8(48273)2-12-35

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Аксенова Е.Г.


(подпись)


Главное управление по труду и занятости
населения Тверской области
Регистрационный № 338
16.09.2019 г.
С замечаниями на 1 п
С.А.Исаев

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социальные трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Жарковский Дом детского творчества».

1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ) иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком): Аксенова Е.Г.

Работодатель в лице его представителя – директора Панова В.М.

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

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

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда

	3)положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам
является	4)положение об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера
ипальном	
детского	5)другие локальные нормативные акты.
ТК РФ),	1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работникам и через профком:
ательств	-учёт мнения (по согласованию) профкома;
тересов	- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
тельных	-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
ств для	- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
ению с	- участие в разработке и принятии коллективного договора.
вичной	
офком	2. Трудовой договор
ников	2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
вания	2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
ании)	Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.
ции,	
ствие	2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.
исего	Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
него	
о.	2.4.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
ть в	Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
вня	
ора	2.5.Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.
ни	Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.
	Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

2.6. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

Объём учебной нагрузки педагогов меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества учебных групп;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с произведённой необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д. (при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции) работы по определённой специальности, квалификации или должности (ст. 73 ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (162 ТК РФ). При этом

работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель и его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работниками возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае направления 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 (ст.187 ТК РФ)

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях.

3.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ)

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам. Получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также : лица пред пенсионного возраста(за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 15 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий .

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.Рабочее время и время отдыха

5.Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения(Приложение №1) (ст.333 ТК РФ) ,учебным расписанием, годовым календарным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогов дополнительного образования устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

ботнико	- по соглашению между работником и работодателем;
массово	- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
список	
арианты	
ально-	5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования.
К РФ,	Педагогам дополнительного образования, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
новой	
ацией	5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог дополнительного образования вправе использовать по своему усмотрению.
РФ)	
х или	5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
тата	Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
РФ,	
е в	5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.
ели,	
язы	
ных	
ые	5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
), а	
эк,	5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
их	О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала.
	Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
а	5.11. Работодатель обязуется:
л	5.11.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
1	- при рождении ребёнка в семье – 1 день;
	- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
	- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
	- для проводов детей в армию – 1 день;
	- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
	- на похороны близких родственников – до 5 дней;

- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 дней;

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

5.12. Режим рабочего времени, рабочее время и время отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.13. График дежурств работников по учреждению, графики работы в нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно утвержденного штатного расписания.

6.2. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих производится согласно утвержденного штатного расписания.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о порядке и условиях оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение размера должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

6.6. На педагогов дополнительного образования, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за не выполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает стимулирующие выплаты работникам по итогам полугодия при наличии экономии фонда заработной платы.

7.2. Выплачивает материальную помощь в размере оклада в пределах фонда оплаты труда при достижении пенсионного возраста.

7.3. Выплачивает материальную помощь в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам.

8. Охрана труда и здоровье.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками 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 учреждения по охране труда два раза в год.

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

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.14. Вести учет средств социального страхования по организации лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.3. Рассматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

с учетом

Приложения № 1 к коллективному договору

е труда.

Согласовано

и основе

на общем собрании

Трудового коллектива

и труда,

Протокол № 1

«14» *август* 2018

Утверждаю

Директор МОУДО

«Жарковский Дом детского творчества»

В.М.Панова

одного

лицам)

случае

нимать

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам

1. Общие положения

отдыха

ение и

едств

1.1. Положение «Об оказании материальной помощи работникам» (далее – Положение) Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Жарковский Дом детского творчества» (далее – Учреждение) разработано на основании трудового кодекса РФ, Типового положения об ОУ, Устава и является неотъемлемой частью Коллективного договора от «14» *август* 2018 г., действующего в Учреждении.

1.2. Положение определяет единый порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения.

1.3. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, являющиеся одной из форм социальной поддержки работников Учреждения.

ного

2. Условия оказания материальной помощи

ного

иков

ного

х и

рые

ами

2.1. Материальная помощь предоставляется работникам из Фонда Оплаты Труда, при условии его экономии.

2.2. Основанием к оказанию материальной помощи работникам может служить:

- низкий материальный достаток работника - до 1000 рублей;
- похороны близких родственников (родители, дети) - до 2000 рублей;
- длительное лечение работника (операция, послеоперационная реабилитация, тяжёлое заболевание) - в зависимости от тяжести заболевания от 1000 рублей до 5000 рублей.
- материальная помощь выделяется работнику по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) до 2000 рублей.
- юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70 лет) - до 1500 рублей;
- другие ситуации.

ная

юм

3. Порядок осуществления материальной помощи

до

3.1. Работники по установленной форме подают заявление на имя директора, где излагают основные причины для выделения материальной помощи, подтвержденные соответствующими документами (копиями документов). Заявление и прилагаемые документы рассматриваются комиссией по распределению премиальной (стимулирующей) части фонда оплаты труда работников, деятельность которой регламентируется «Положением о комиссии по премированию работников учреждения. При положительном решении комиссии, директор издает приказ о выплате материальной помощи работнику.

3.2. Материальная помощь предоставляется работнику 1 раз в год.

3.3. В исключительных случаях и при наличии финансовых средств, работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь.