

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №1»
г. Шумерля Чувашской Республики
на 2016 - 2019 годы

От работодателя:

Директор МАУДО «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МАУДО «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики Куркова
Е.А.



Принят на собрании трудового коллектива МАУДО "ДШИ №1" г.Шумерля Чувашской Республики
Протокол № 1 от 25.01.2016г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указано наименование органа)

Регистрационный № 2 от 24 февраля 2016 г.

Руководитель органа по труду

отдела спец. профсоюзной работы Ч.И. Ковалева



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики именуемый далее «Работодатель», и работниками учреждения (далее – Работники) в лице Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики (далее – Профсоюзный комитет).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками.

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.5. Работники участвуют в управлении организации через Профсоюзный комитет.

Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом Работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств 1» г. Шумерля Чувашской Республики в лице ее Профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя Работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств 1» г. Шумерля Чувашской Республики, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Чувашской Республики «О социальном партнерстве», Территориальным отраслевым соглашением работников образования г.Шумерля.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст.28 п.4 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», имеют право на защиту своих интересов со стороны первичной профсоюзной организации - ст.30, 377 Трудового кодекса РФ.

1.8. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме на неопределенный срок и хранится у каждой из сторон.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2. Типовая форма трудового договора согласовывается с Профсоюзным комитетом (Приложение №1).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, Республиканским, отраслевым, территориальным соглашениями и коллективным договором организации.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Изменение существенных условий трудового договора, перевод и перемещение на другую работу, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости возможны лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства, с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 12 п. 5 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);
- сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации;
- принимать решение о судьбе организации в случае банкротства с учётом мнения Профсоюзного комитета и его предложений;
- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники в соответствии с законодательством (ст. 179 ТК РФ);
- осуществлять расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя только с предварительного согласия Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ, последняя часть);
- использовать с учетом мнения Профсоюзного комитета внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:
 - приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
 - использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
 - расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
 - содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;
 - не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:
 - работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данной организации;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

2.5. Выплаты и размеры выходных пособий Работникам, связанные с расторжением трудового договора, определяются трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением Работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства и проходящим профессиональное обучение на производстве.

2.7. К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст.331 ТК РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст.331 ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

2.8. Наряду с указанными в ст.76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст.331 ТК РФ.

2.9. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.10. Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.11. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй ст.331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением

незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.12. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст.331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст.331 ТК.

2.13. Поступающие на работу обязаны при заключении трудового договора предъявить справку из ОВД об отсутствии судимости и факта уголовного преследования или его прекращении по реабилитирующим основаниям (ст. 331 ТК РФ).

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2. В организации установить шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем для преподавателей, гардеробщиков, уборщиков служебных помещений, пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями для директора, заместителей директора, заведующего хозяйством, секретаря-машинистки, рабочего по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, инженера по обслуживанию ВТ, звукооператора. Сменный режим работы для сторожей, начало работы (смены) 19.00 час., окончание работы (смены) 07.00 час.. Сменный режим работы для гардеробщиков по графику. Перерыв на обед с 12.00 час. до 13.00 час. устанавливается для директора, заместителей директора, заведующего хозяйством, секретаря-машинистки, звукооператора, рабочего по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, (ст. 100 ТК РФ).

Режим работы работников является приложением к коллективному договору (ст. 103 ТК РФ) (Приложение № 2).

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.4. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст. 111 ТК РФ).

3.5. Не сокращать на час продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются Работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч.2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с Профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст. 113 ТК РФ).

3.7. Предоставлять Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск:

- педагогическим Работникам - на 56 календарных дней;
- другим Работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ;

- инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней из расчета шестидневной рабочей недели.

3.8. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ).

3.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.128, 263 ТК РФ

3.10. Предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим Работникам длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

3.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

3.12. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

3.13. Поощрять Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.

3.14. Правила внутреннего трудового распорядка организации, утвержденные Работодателем с учетом мнения первичной Профсоюзной организации, являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ) (Приложение № 3).

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда Работников организации устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ) и мнения Профсоюзного комитета организации.

Размер заработной платы дифференцируется в зависимости от квалификации Работника, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается.

Заработная плата работника включает в себя:

- базовую часть, которая состоит из установленного Работнику должностного оклада;
- компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам;
- стимулирующую часть, включающую выплаты за качество, эффективность и результативность труда, премии и иные поощрительные выплаты.

4.2. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, Работодатель устанавливает с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

4.3. В организации устанавливается минимальный размер оплаты труда, согласно ст.133 ТК РФ. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения.

4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. За работу в выходной и нерабочий праздничный день оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. За работу в ночное время оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Работодатель обязуется:

- оплачивать работу в сверхурочное время не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- производить доплаты, предусмотренные Положением об оплате труда Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики (Приложение №4);
- выплачивать премию согласно Положению о премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики (Приложение № 5), определенному для каждой конкретной категории Работников с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.6. Должностной оклад любого Работника, кроме педагогического, рассчитывается на основе базового (минимального) оклада (ставки), предусмотренного нормативными правовыми актами государственных органов власти Чувашской Республики или Правительства РФ для соответствующей профессиональной квалификационной группы, путём умножения его на коэффициенты и (или) прибавления к нему доплат, установленных за квалификацию Работника, сложность, количество и условия выполняемой им работы, которые предусмотрены Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики.

Размер месячного должностного оклада педагогических Работников определяется на каждый учебный год с 01 сентября по 31 августа путём тарификации в следующем порядке:

- а) базовый минимальный оклад (ставка), установленный нормативными правовыми актами государственных органов власти Чувашской Республики для профессиональной квалификационной группы (уровня), умножается на повышающие коэффициенты, предусмотренные за квалификационную категорию, уровень образования, сложность предмета и педагогический стаж, приведённые в Положении об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики;
- б) полученный оклад (ставка) умножается на число часов учебной нагрузки в неделю и делится на норму часов учебной нагрузки в неделю за ставку заработной платы;
- в) в случае, если педагогический Работник ведёт несколько предметов (видов работ) и (или) работает в нескольких классах (группах), его месячный оклад рассчитывается отдельно по каждому участку работы.

4.7. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) Работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативами правовыми актами. Компенсационные выплаты включают в себя выплаты, предусмотренные:

- законодательством о труде за условия работы, отклоняющиеся от нормативных условий;
- нормативными правовыми актами Чувашской Республики;
- правовыми актами администрации города Шумерля;
- Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики.

Виды, размеры компенсационных выплат и порядок их назначения определяются Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики.

4.8. За высокое качество, результативность и эффективность выполнения Работником трудовых обязанностей в Учреждении устанавливаются и осуществляются доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также предусматриваются премии и иные поощрительные выплаты. Виды и размеры стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки показателей деятельности, а также порядок начисления стимулирующих выплат определяется Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики (Приложение № 6). Виды и размеры премии определяются Положением о премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» г. Шумерля Чувашской Республики

4.9. В соответствии со ст.57 ТК РФ размеры и условия оплаты труда Работника указываются в трудовом договоре, заключенном с ним, в отдельном соглашении или приложении к нему с учётом системы оплаты труда, установленной настоящим коллективным договором.

4.10. Всем Работникам ежемесячно выдавать расчетные листки. Форму расчетного листка утвердить с учетом мнения Профсоюзного комитета, ст. 136 ТК РФ.

4.11. Порядок предоставления гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливается в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

4.12. Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные Договором для Работников Учреждения, ст.287 ТК РФ.

4.13. Работодатель обязуется:

- составлять расписание уроков с учетом педагогической целесообразности;
- устанавливать учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год с учетом: преимущества классов, качества педагогической работы, обеспечения молодых специалистов учебной нагрузкой, не менее одной ставки;
- обеспечить педагогических Работников, концертмейстеров педагогической нагрузкой.

4.14. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором организации. Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки:

Дата выплаты зарплаты:

22 числа - I половина;

7 числа - II половина.

4.15. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы(ст. 236 ТК РФ).

4.16. Работодатель обязуется:

- совместно с Профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель строит свою работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики.

5.2. Работодатель информирует Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.3. Работодатель обязуется ежегодно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда разрабатывается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012 г. N 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», с изменениями (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 июня 2014г № 375н "О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков"

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда утверждается работодателем и Профсоюзным комитетом (Приложение № 7).

Контроль за своевременным исполнением Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда возлагается от Профсоюзного комитета на председателя.

5.4. Работодатель:

- обеспечивает беспрепятственный допуск профсоюзных инспекторов труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза), для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, устраняет выявленные нарушения (ст. 370 ТК РФ).

- создает условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождает их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст.370 ТК);

5.5. Работодатель обеспечивает полноправное участие Профсоюзного комитета, уполномоченных по охране труда организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ), и осуществляет финансирование ее работы за счет организации.

5.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации (ст. 370, 372, ТК РФ);

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников.

5.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, профсоюзный комитет, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать Работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

5.8. Работник организации обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.9. Работодатель обязуется:

- проводить специальную оценку условий труда;

- обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212, 213 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»);

- обеспечить Работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. N 290н г.с изменениями и дополнениями «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»)(Приложение 8);

- обеспечить бесплатную выдачу Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами (ст. 212 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н с изменениями и дополнениями «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)(Приложение 9);

5.10. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2% от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

5.11. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

- обеспечить в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурного, воздушного, светового и водного режима в организации;

- обеспечить Работников, нуждающихся по состоянию здоровья более легкую работу в соответствии с медицинским заключением по их согласию временно или постоянно;

- создать аптечку первой медицинской помощи, обеспечивая ее необходимым набором медикаментов;

- создать необходимые условия для прохождения Работниками 1 раз в год диспансеризации;

- оказывать материальную помощь Работникам при наличии финансовых средств;

- организовать место для приема пищи.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.3. Стороны договорились о следующем (ст. 128 ТК РФ):

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

6.4. Работодатель оказывает за счет средств организации материальную помощь в пределах выделенного фонда оплаты труда:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти;

- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 1 месяца;

6.5. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания дополнительной материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организаций, обеспечения их занятости, вовлечения молодых Работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых Работников организации стороны коллективного договора договорились:

7.1. Организовывать и проводить культурные массовые мероприятия.

7.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза;

- вести активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий (ст.173-177 ТК РФ);

- информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

8.2. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда профсоюза в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

8.3. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть уволены, подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессионального союза:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива Работников, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней зарплаты.

8.5. Работодатель на основании личных заявлений Работников обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзному комитету через бухгалтерию организации.

8.6. Профсоюзный комитет имеет право на информацию по любому вопросу, связанному с социально-трудовым положением Работников и пользуется правом представлять интересы Работников при разрешении трудовых споров.

8.7. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, Работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, либо одобрения их собранием Работников. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения Работников.

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

9.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании Работников организации.

9.5. Коллективный договор и принятые изменения в течение 7 дней с момента подписания предоставляются Работодателем на уведомительную регистрацию.

9.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании Работников организации.

9.7. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами, а также предоставить возможность всем вновь принимаемым Работникам ознакомиться с коллективным договором.

9.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.

9.9. Стороны обязуются:

9.9.1. Осуществлять проверку хода выполнения коллективного договора по итогам года и информировать Работников о результатах проверок на собраниях Работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон подписавших коллективный договор.

9.9.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией Работодателя и Профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

9.9.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

9.10. Работодатель:

- издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств коллективного договора;
- по требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора.

9.11. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора лиц, представляющих Работодателя или Работников, рассматривается в соответствии со ст. 55 ТК РФ и ст.5.31 Кодекса РФ об административных нарушениях в установленном порядке.

9.12. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

9.13. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.