Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Азовская Станция детского и юношеского туризма и экскурсий»

Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений с 31.07.2020г. по 30.07.2023 г. между работодателем МБУ ДО «Азовская Станция детского и юношеского туризма и экскурсий» и работниками в лице представителя первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

От работодателя:

Директор МБУ ДО
«Азовская Станция туристов»

_____ А.В.Порываева
(подпись, Ф.И.О.)

31 июля 2020 года

От работников:

Председатель
профсоюзной организации
МБУ ДО «Азовская Станция
туристов»

_____ М.И.Шаповал
(подпись, Ф.И.О.)

31 июля 2020 года

Межрайонное управление Министерства труда и социального развития Омской области № 2
Коллективный договор зарегистрирован
31 июля 2020 года №25-договор

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения МБУ ДО «Азовская Станция туристов».
1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО «Азовская Станция туристов».
1.3.Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее профком) Шаповал Маргаритой Ивановной;
- работодатель, в лице его представителя – директора Порываевой Анны Викторовны.
1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Профсоюз представляет интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.
1.5.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
1.6.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 15 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении

нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
1.10.При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11.В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.
1.12.В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.13.Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
1.14.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
1.15.Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует: с 31.07 2020г. по 31.07 2023г.
1.16. Процедуры учета мнения выборного профоргана, обязательны в следующих случаях:

- при принятии отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- при расторжении трудового договора с работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя по отдельным основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Мнение выборного профоргана учитывается работодателем при принятии локальных нормативных актов по следующим вопросам:

- установления правил внутреннего трудового распорядка;
- установления или отмены режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест;
- составления графиков сменности;

введения режима разделения рабочего дня на части;

- утверждения графика отпусков;
- установления систем оплаты и стимулирования труда, в том числе оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- утверждения формы расчетного листка;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Порядок учета мнения выборного профоргана при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК.

Локальные нормативные акты, принятые работодателем без учета мнения представительного органа работников, недействительны и не подлежат применению.

1.17.Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 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;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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 неопределенный срок с учетом характеров предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4.В трудовом договоре оговариваются все условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, с соблюдением требований, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

2.5.Объём учебной нагрузки в МБУ ДО «Азовская Станция туристов» педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением (п. 66 Типового положения).

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, с соблюдением требований, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагога дополнительного образования устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Это работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год, до ухода в очередной отпуск в письменном виде. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.6.При установлении педагогам дополнительного образования, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования 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 групп.

Объём учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия, с соблюдением требований, предусмотренных ст. 60.1 или статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

2.7.Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет,

устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами дополнительного образования.
2.8.Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.
2.9.Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной 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, сокращения количества групп;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.
В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
2.10.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 количества часов работы по учебному плану, также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) с соблюдением требований, предусмотренных ст. 74 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. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение ученого 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.
2.11.Работодатель или его уполномоченный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
2.12.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.Стороны пришли к соглашению в том, что:
3.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
3.2.Работодатель с учетом мнения (по согласию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
3.3.Работодатель обязуется:
3.3.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
3.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
3.3.3.В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
3.3.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ (учебные заведения, имеющие государственную аккредитацию).
3.3.5.Организовывать 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 решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.Работодатель обязуется:
4.1. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
Также уведомлять профком и территориальный орган службы занятости населения 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.

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

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

4.2.Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома.

4.3.Стороны договорились что:

4.3.1.Преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели и члены профкома первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3.При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, 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, обслуживающего персонала учреждения, устанавливается

нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5.Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования.

5.6.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачиваются не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7.Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и с соблюдением требований, предусмотренных ст. 60.1 или статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

5.8.Период осенних, зимних, весенних и летних каникул установленных для обучающихся, воспитанников, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. Продолжительность рабочего времени изменению не подлежит.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.9.В каникулярное время 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.

5.10.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала и обязательно под роспись.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11.Работодатель обязуется:
5.11.1.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы предусмотренный в ст. 128 ТК, а, также, в следующих случаях:
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – 14 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы детей работника – 5 календарных дней;
5.11.2.Предоставлять работникам оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:
- за высокие показатели обучающихся по результатам участия в районных и областных конкурсах, выставках, соревнованиях – 3 календарных дня;
- за работу без больничного листа и административного отпуска в течение года – 2 календарных дня (полугодие – 1 день);
- членам профкома – 2 календарных дня (по результатам работы);
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) – 1 день;
- за замещение коллег в течение учебного года – 2 календарных дня;
- за звание « Ветеран труда» - 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня.
5.11.3.Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и 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 в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений (далее – Положение).
6.2.Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
6.3.Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям производится по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
6.4.Заработная плата выплачивается работникам 12 и 27 числа каждого месяца.
6.5.Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Азовская Станция детского и юношеского туризма и экскурсий» и включает в себя:
- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

- доплаты и надбавки работникам устанавливаются согласно Положения о об отраслевой системе оплаты труда работников МБУ ДО «Азовская Станция туристов»;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями.

6.6.Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной оплаты, (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7.Работодатель обязуется:

6.7.1.Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.).

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

6.7.3.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.Стороны договорились, что работодатель:
7.1.Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
7.2.Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом.
7.3. При сокращении численности или штата работников работнику должны предлагаться все вакантные должности, - как соответствующие его квалификации, так и нижеоплачиваемые.
7.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

8.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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, а также обеспечить другие права работников, закреплённые в ст. 219 ТК РФ.
8.2.Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.
8.3.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другое место работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
8.4.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
8.5.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
8.6.Обеспечивать приобретение, хранение, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.
8.7.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
8.8.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
8.9.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
8.10.В случае отказа работника от работы, представляющей опасность 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.
8.11.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.
8.12.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
8.13.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
8.14.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.15.Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членами комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
8.16.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
8.17.Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
8.18.Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9.ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.Стороны договорились о том, что:
9.1.Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
9.3.Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
9.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
9.5.Работодатель контролирует ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
9.6.Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячную выплату председателю профкома в размере 300 рублей.

9.7.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых конференцией, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
9.8.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель (его заместители), члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.
9.9.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
9.10.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
9.11.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

10.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.Профком обязуется:
10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права.
10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.
10.4.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.
10.5.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
10.6.Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
10.7.Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
10.8.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза, по организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
10.9.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонды обязательного пенсионного, медицинского и социального страхования.
10.10.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
10.11.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, педагогических работников, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
10.12.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
10.13.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников по системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
10.14.Осуществлять культурно- массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.
11.Стороны договорились, что:
11.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
11.3.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 в конце первого квартала.
11.4.Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
11.5.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.
11.6.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
11.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Принято на общем собрании работников
МКОУ ДОД «Азовская Станция детского
и юношеского туризма и экскурсий» « 31 » июля 2014 г.