

От работодателя:

Директор МБУ ДО ДДТ г. Азова



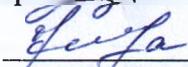
 /Е.И. Нетесова/

подпись Ф.И.О.

«30» июня 2018 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО ДДТ г. Азова

 /О.И. Фалынская/

подпись Ф.И.О.

«30» июня 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение

дополнительного образования

Дом детского творчества

(полное наименование учреждения, организации)

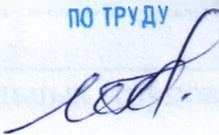
с 30.06.2018 г. по 30.06.2021 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 9695/18-1905
от 19.11.2018

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ЗАМ. НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ
ПО ТРУДУ

 И.Н. ГЛАЗКОВ

г. Азов

2018 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

№		Страница
Общие положения		
1.	Раздел 1.Трудовые отношения	4
2.	Раздел 2. Занятость, условия высвобождения работников.	6
3.	Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	7
4.	Раздел 4. Режим труда и отдыха	8
5.	Раздел 5.Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты	10
6.	Раздел 6. Улучшение условий охраны труда	14
7.	Раздел 7. Социальное развитие коллектива	16
8.	Раздел 8. Социальная защита молодежи	17
9.	Раздел 9. Условия работы ПК МБУ ДО ДДТ г. Азова	18
10.	Раздел 10. Ответственность за выполнение коллективного договора	20
11.	Раздел 11. Заключительные положения	20
Приложения		
1.	Правила внутреннего трудового распорядка	22
2.	План повышения квалификации и потребности в курсовой переподготовке кадров	33
3.	Положение по оплате труда работников в МБУ ДО ДДТ г. Азова	36
4.	Положение о выплатах материальной помощи работникам МБУ ДО ДДТ г. Азова	58
5.	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера в МБУ ДО ДДТ г. Азова	60
6.	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в МБУ ДО ДДТ г. Азова	66
7.	Перечень должностей работников МБУ ДО ДДТ г. Азова с ненормированным рабочим днем	71
8.	Соглашение по охране труда МБУ ДО ДДТ г. Азова	72
9.	Перечень профессий и должностей, по которым предусмотрена выдача спецодежды	74
10.	Порядок проведения медицинских обследований работников МБУ ДО ДДТ г. Азова	75
11.	Состав комиссии по охране труда	78
12.	Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора	79
13.	Состав комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров	80
14.	Протокол общего собрания трудового коллектива	81

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Дом детского творчества г. Азова в лице директора Нетесовой Елены Ивановны, именуемого далее «Работодатель»

- работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Дома детского творчества г. Азова в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее ППО), Фалынсковой Ольги Ивановны, именуемые далее «Работники».

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

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

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности – ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6. 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.

7. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

8. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

10. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

Работодатель:

1.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), коллективным договором. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Обязуется обеспечить:

– соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ростовской области;

– своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;

– государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

– информирование представителей работников по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

1.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МБУ ДО ДДТ г. Азова присущими профсоюзам методами, в т. ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представлять от имени работников - членов профсоюза и работников, уполномочивших ППО на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);
- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

– обеспечивать защиту в представительство работников - членов профсоюза и работников, уполномоченных ППО на представительство своих интересов, в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

1.6. Работник обязуется:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу МБУ ДО ДДТ г. Азова, работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье.

РАЗДЕЛ 2. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

2.1. Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

2.2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом МБУ с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель:

2.4. Обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять орган первичной профсоюзной организации о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лиц, увольнение которых не

допускается ст. 261 и 269 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет лицам:

- Предпенсионного возраста;
- Проработавшие в МБУ ДО ДДТ г. Азова свыше 10 лет;
- Лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- Одинокие матери.

2.6. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляет по его письменному заявлению не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.7. Выражать мнение ППО при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.8. Предлагать меры по социально-экономической защите работников;

2.9. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В целях эффективной работы МБУ ДО ДДТ г. Азова, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета Финансирует мероприятия направленные на:

- повышение квалификации и профессионального уровня персонала;

3.1. Осуществляет любое должностное перемещение, с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре, с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.2. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.3. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.5. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.6. Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших и средних профессиональных учебных заведениях дополнительные отпуска, гарантии компенсации в соответствии с действующим законодательством.

(Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях, льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления)

3.7. Профсоюзный комитет обязуется:

– осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации.

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного), а также с учетом специфики работы.

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за должностной оклад для педагогических работников) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями по рекомендации аттестационной комиссии и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 40 часов административной работы в неделю;

за 36 часов методической работы в неделю:

за 36 часов педагогу – организатору;

за 36 часов педагогу - психологу;

за 40 часов педагогу – библиотекарю;

за 24 часа концертмейстеру в неделю;

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю;

4.3. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.4. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 .

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дня. Часть ежегодного

оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ)

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх рабочих календарных дней.

4.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

4.7. Исходя из имеющихся возможностей, предоставлять работникам, добросовестно и с инициативой выполняющим свои обязанности по участию в охране общественного порядка в составе народных дружин, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 3-х календарных дней и другие виды поощрения.

4.8. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

4.9. Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию работника с согласия директора МБУ ДО ДДТ г. Азова могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

4.10. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения администрации МБУ ДО ДДТ г. Азова предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет - 14 дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет - 14 дней, сверх установленных законодательством (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации) дополнительных оплаченных выходных дней;
- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14-ти лет - 14 дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно медицинскому заключению;
- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей - 3 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника - 3 дня;

– родителям, в связи с проводами детей в армию - 2 дня;

4.11. Профсоюзный комитет обязуется:

– осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

– представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

– уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

– вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

– осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. В соответствии со ст. 134 ТК РФ МБУ ДО ДДТ г. Азова производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. В соответствии со ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу, в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания Комиссией по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч.3 ст.155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст.157 ТК РФ). (Приложение № __)

- при увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8

части первой ст.77 или п.1,2,4 части первой ст.81, п. 1,2,5,6 и 7 ст.83 ТК РФ.

- в случаях, предусмотренных абзацами 2, 3 и 4 части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

- счетной ошибки.

- если Комиссией по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155) или простое (ч.3 ст.157) ТК РФ.

5.3. В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.4. В соответствии со ст. 142 ТК РФ работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

- 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.

- в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

- работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.5. В соответствии со ст. 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Система оплаты труда включает в себя должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты окладов, компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, в процентах к окладам.

а) Директору МБУ ДО ДДТ г. Азова; заместителям директора педагогическим и другим работникам – 15-20% к окладам.

5.7. Оплата труда производится по должностным окладам, ставкам заработной платы согласно штатному расписанию для всех сотрудников учреждения

Системы заработной платы, размеры должностных окладов, ставок заработной платы, различного вида выплат устанавливаются:

– работникам МБУ ДО ДДТ г. Азова, финансируемых из местного и областного бюджетов, соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективным договором, соглашениями.

5.8. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время (в соответствии со ст. 154 ТК РФ, в размере 35% должностного оклада в период с 22.00 до 6.00 часов), выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии со ст. 153 ТК РФ, устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Оплата труда работников производится согласно Положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Дома детского творчества г. Азова (Приложение № 3).

5.9. Заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы МБУ ДО ДДТ г. Азова), выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. В тех случаях, когда минимальная заработная плата не достигает указанной величины, работнику производится доплата до

минимального размера оплаты труда. Доплата устанавливается по основному месту работы по основной профессии.

5.10. Устанавливаются выплаты стимулирующего (премиального) характера и производятся в соответствии с положениями, разработанными и утвержденными МБУ ДО ДДТ г. Азова с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 6). Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.11. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц (5 и 20 числа ежемесячно, с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата). Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне (статья 136 глава 21 ч. 1 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

5.13. В целях контроля над рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

5.14. Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатель - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Компенсацию за задержку заработной платы установить в размере 1/150 ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ).

5.15. Профсоюзный комитет обязуется:

– осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;

– способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

– требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

– обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных

лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

– вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

– обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

– вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется**:

6.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по охране труда (Приложение № 8).

6.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. (Приложение № 9)

6.4. Проводить в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинские осмотры и диспансеризацию персонала на рабочих местах.

6.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами организовать за счет средств МБУ ДО ДДТ г. Азова обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников ежегодно (Приложение № 10) На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за ним сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

6.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты (СИЗ).

6.7. Обеспечить МБУ ДО ДДТ г. Азова необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.8. Создать в МБУ ДО ДДТ Г. Азова на паритетной основе совместную с профсоюзом комиссию по охране труда. (Приложение №12)

Члены комиссии выполняют свои обязанности на основе Типового положения, утвержденного Постановлением Минздравсоцразвия Российской Федерации от 29.05.2006 г. № 413.

6.9. Обеспечить условия для деятельности комиссии по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.), обеспечить правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.10. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве.

6.11. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

6.12. Не применять в МБУ ДО ДДТ г. Азова материалы, не прошедшие испытаний и не имеющие заключение органов санитарного надзора на их применение (санитарно-эпидемиологического заключение) в соответствии с законодательством РФ.

Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности.

6.13. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно графику, но не реже 1 раза в 5 лет.

6.14. Выделить на проведение мероприятий по охране труда в 2018 г. в соответствии с соглашением по охране труда финансовые средства в сумме 269 540,00 руб.

6.15. Создавать условия для занятий физической культурой и спортом (производственная гимнастика на рабочем месте, поощрение занятий в

спортивных клубах и секциях и т.д.), поддержка работников, ведущих здоровый образ жизни (отказ от курения и т.д.)

6.16. Неукоснительно выполнять мероприятия для реализации программы «Нулевой травматизм» (Приказ по МБУ ДО ДДТ г. Азова от 23.11.2017 № 173)

6.17. Смотреть в дополнительном соглашении к коллективному договору.

6.18. Профсоюзный комитет обязуется:

– представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в МБУ ДО ДДТ г. Азова, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности;

– готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МБУ ДО ДДТ г. Азова;

– контролировать расходование средств на охрану труда;

– осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в МБУ ДО ДДТ г. Азова по вопросам безопасности и охраны труда;

– контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, пострадавшим от несчастных случаев в МБУ ДО ДДТ г. Азова;

6.19. Работники обязуются:

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной защиты (СИЗ);

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в МБУ ДО ДДТ г. Азова, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

– соблюдать трудовую дисциплину;

– немедленно извещать директора МБУ ДО ДДТ г. Азова о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МБУ ДО ДДТ г. Азова или об ухудшении состояния своего здоровья;

– проходить обязательные периодические медицинские осмотры по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении СИЗ работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской

области.

7.2. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ежемесячно выплачивать пособие установленное законодательством.

7.3. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет добавить 30 мин. к обеденному перерыву.

7.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже, чем каждые три часа продолжительностью 60 минут каждый

7.5. Создавать условия для женщин, имеющих перерывы трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми для прохождения ими обучения на курсах повышения квалификации.

7.6. Выделить финансовые средства на проведение диспансеризации в целях профилактики и выявления заболеваний на ранних стадиях.

7.7. Смотреть в дополнительном соглашении к коллективному договору.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии МБУ ДО ДДТ г. Азова, обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности работников в МБУ ДО ДДТ г. Азова **стороны договорились:**

8.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

– проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

– оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);

– контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом статьи 69 Трудового кодекса Российской Федерации;

– не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших

образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;

– контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации;

– контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

– предоставлять за счет средств организации возможности повышения квалификации и дальнейшего обучения молодежи.

РАЗДЕЛ 9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

МБУ ДО ДДТ г. Азова

9.1. Работодатель признает:

– право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;

– профсоюзный комитет правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально - экономических вопросов;

– за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, выполнения настоящего коллективного договора, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

Работодатель:

9.2. Обеспечивает участие председателя профсоюзного комитета или его представителя с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях.

9.3. Включает представителей профсоюзного комитета в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности отделов, расследованию несчастных случаев в МБУ ДО ДДТ г. Азова, профессиональных заболеваний.

9.4. Создает необходимые условия для деятельности профсоюзного органа:

– представляет бесплатно помещение (методический кабинет № 24, 3 этаж) для работы самого профсоюзного органа, а также для проведения профсоюзных собраний;

– предоставляет бесплатно средства связи;

- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав

- собственности профсоюзов;
- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности МБУ ДО ДДТ г. Азова, в том числе по социально - трудовым вопросам;
- не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам;
- гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения;
- не препятствует профсоюзному комитету информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов;
- отчисляет 1 % от фонда оплаты труда денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работы;
- по письменному заявлению работников ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы перечисляет на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы;
- участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.
- не освобожденному от основной работы председателю ППО и членам ПК за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой по среднему заработку:
- председателю ППО - 5 рабочих дней;
- членам ПК – 3 рабочих дня
- за счет работодателя дополнительные льготы и гарантии уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов, в том числе не менее 4-х часов в неделю для осуществления общественного контроля с сохранением места работы (должности).

9.5. Профсоюзный комитет:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;
- оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств;
- гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию;
- проводит бесплатные юридические консультации;

– представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

РАЗДЕЛ 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 10.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно, отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании работников МБУ ДО ДДТ г.Азова. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, для чего избирается комиссия из пяти человек (приложение № 14), а также органами по труду исполнительной власти.
- 10.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 10.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель:

11.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников МБУ ДО ДДТ г. Азова в семидневный срок с момента его подписания.

11.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению директором МБУ ДО ДДТ г. Азова

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

