

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Станция юных техников»

на 2015-2018 г.г.

г. Норильск
2015г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Станция юных техников» (МБОУ ДОД «СЮТ»), в лице директора МБОУ ДОД «СЮТ» Абдраязковой Людмилы Ивановны, действующей на основании Устава и распоряжения Администрации города Норильска от 12.05.2004г. «447к, именуемое в дальнейшем «Работодатель».

Работники МБОУ ДОД «СЮТ», в лице председателя профсоюзного комитета Захаровой Марины Витальевны, действующей на основании решения собрания профсоюзного комитета (протокол от 28.08.2014г. №6) и решения общего собрания работников (протокол от 14.04.2015 №32), именуемые в дальнейшем «Работники», вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий коллективный договор (далее Договор) о нижеследующем.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются социально-трудовые отношения: условия труда, его оплаты и охраны, социальные гарантии и льготы для работников МБОУ ДОД «СЮТ» в качестве обязательных и минимальных, не ограниченных для работодателя к их расширению и увеличению за счет средств, имеющихся в распоряжении Работодателя.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников.

Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации, договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене формы собственности МБОУ ДОД «СЮТ» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Соотношение договора с законодательством, межотраслевым территориальным и другими соглашениями

Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Красноярского края от 31.03.2011г. №12-5724 «О социальном партнерстве», Межотраслевым территориальным

Соглашением между Администрацией муниципального образования город Норильск, учреждениями (организациями), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счёт средств бюджета муниципального образования города Норильска, территориальным объединением профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск» (далее – МТС).

1.5. Общие обязательства работодателя и работников

1.5.1. Стороны пришли к соглашению, что Договор заключается один раз в три года и вступает в силу со дня его подписания.

1.5.2. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 2 дней после его подписания.

1.5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ ДОД «СЮТ» обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации прав Работников, основанных на Договоре.

1.5.4. Договором признается обязанность Сторон по обеспечению решения главных задач Работодателя: выполнение заданий, повышение эффективности и качества работы.

1.5.5. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля деятельности МБОУ ДОД «СЮТ», обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего Работодателю.

1.5.6. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении МБОУ ДОД «СЮТ».

1.5.7. Работодатель обязан в соответствии с настоящим Договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор

Порядок и условия заключения трудового договора при приеме работников и служащих регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Договором.

Прием на работу работников может производиться на конкурсной основе.

При приеме, Работник до подписания трудового договора, должен быть ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями, системой и условиями оплаты труда, режимом труда и отдыха, с коллективным договором, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, видами и условиями социального страхования, иными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.1.1. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не предусмотренных трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве.

2.1.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не менее чем за две недели до предполагаемой даты увольнения.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний рабочий день Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, произвести с Работником окончательный расчет, По письменному заявлению Работника, Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое).

В случае истечения срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и «Работник» не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.2. Обеспечение занятости, содействия трудоустройству высвобождаемым работникам

Работодатель обязуется:

2.2.1. Осуществлять массовое высвобождение «Работников» только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, согласованного с профсоюзным комитетом. Согласно п.3.2. МТС считают массовым высвобождением в учреждениях (организациях) финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск:

- ликвидацию учреждения (организации) с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников учреждения (организации) в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.2.2. Представлять на согласование первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца информацию, о предстоящем высвобождении Работников, (а в случае массового сокращения Работников не позднее, чем за 3 месяца) с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству.

2.2.3. Информировать в срок, не менее чем за 3 месяца, территориальный орган службы занятости о численности и сроках предстоящего высвобождения Работников.

2.2.4. Осуществлять персональное предупреждение Работников о предстоящем высвобождении в срок, не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять указанным Работникам, по взаимной договоренности, до 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

Организовать взаимодействие с территориальным органом службы занятости по непрерывному обеспечению высвобождаемых Работников информацией о возможностях трудоустройства.

2.2.5. В случае высвобождения Работников или перевода Работников на режим неполного рабочего времени осуществлять во взаимодействии с органами местного самоуправления, территориальным органом службы занятости меры по обеспечению временной занятости, указанных Работников путем организации и проведения оплачиваемых общественных работ.

2.2.6. Обеспечивать обучение Работников, высвобождаемых в связи с ликвидацией организации, с сокращением численности или штата, профессиям, востребованным на рынке труда.

2.2.7. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом, органом местного самоуправления, территориальным органом службы занятости мероприятия по предотвращению (смягчению последствий) высвобождения Работников организации.

2.2.8. В случае высвобождения Работников, Работодатель в индивидуальном порядке знакомит Работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения.

2.2.9. Работники имеют право обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения в профсоюзный комитет, территориальные органы труда и территориальные органы занятости.

2.3. Социальные гарантии высвобождаемым работникам и членам их семей

Работодатель обязуется:

2.3.1. Кроме категорий Работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности:

- проработавшим в данной организации свыше 10 лет;
- молодежи (лица до 30 лет), имеющей общий трудовой стаж менее 1 года.

2.3.2. При увольнении в связи с сокращением штата, численности или ликвидации учреждения обратиться в территориальный орган службы занятости с ходатайством об оформлении Работников предпенсионного возраста (за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста) на досрочную пенсию.

2.3.3. По достижении Работником пенсионного возраста своевременно оформить документы на пенсию.

2.3.4. В первоочередном порядке трудоустраивать на свободные и на вновь созданные рабочие места граждан, ранее уволенных (за исключением, уволенных за виновные действия) из организации, членов их семей: выпускников средних специальных и высших учебных заведений, детей-сирот.

2.4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель обязан:

2.4.1. Организовать переподготовку и повышение квалификации педагогических Работников.

2.4.2. Осуществлять меры по присвоению (пересмотру) квалификационных разрядов работникам и тарификации работ в соответствии с действующей системой оплаты труда.

2.4.3. Информировать Работников (не реже 1 раза в год) на собрании коллектива о планах развития Работодателя, взаимоотношениях с партнерами, органами государственной власти, местного самоуправления и др.

Работодатель имеет право:

2.4.4. Выступать с инициативой о внесении дополнений и изменений в условия Договора в соответствии со складывающейся экономической ситуацией.

2.5. Рабочее время

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.5.2. Рабочее время Работнику (продолжительность рабочего дня, перерывы для отдыха и питания, выходные дни, сменность) Работника устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5.3. Рабочее время педагогам устанавливается в астрономических часах, продолжительностью 60 минут; перерывы, перемены, предусмотренные между занятиями считаются рабочим временем педагога.

2.5.4. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов - для женщин и 40 часов - для мужчин.

2.5.5. Учебная нагрузка педагога - это часы преподавательской работы, которые педагог обязан провести в течение учебного года. Устанавливать педагогическую нагрузку на новый учебный год не позднее, чем за 2 месяца до начала учебного года.

2.5.6. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на новый учебный год проводить в соответствии с Уставом МБОУ ДОД «СЮТ» и Типовым положением об учреждении дополнительного образования детей.

2.5.7. Работодатель не имеет права уменьшить нагрузку без объективных причин (например, объективные причины - это сокращение количества учебных часов из-за уменьшения числа учащихся или сокращение учебных часов в соответствии с учебным планом).

2.5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагога. Работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Оплата за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

2.5.9. Работодатель разрабатывает график сменности Работников МБОУ ДОД «СЮТ» (техперсонала, рабочих и др.) с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель знакомит с графиком сменности Работников (под роспись) не позднее, чем за один месяц до его введения в действие.

2.5.10. Привлечение Работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, проводить только с их письменного согласия.

2.5.11. В исключительных случаях Работодатель может, по согласованию с профсоюзным комитетом, назначить дежурство в выходные и праздничные дни. Цель дежурства - решение неотложных вопросов, не относящихся к основной деятельности МБОУ ДОД «СЮТ». Они допускаются не чаще 1 раза в месяц и компенсируются согласно ст. 153 ТК РФ.

2.5.12. Расписание занятий составляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

2.5.13. Неполное рабочее время может быть установлено как при приеме на работу, так и впоследствии. Инициатором его установления может выступать как Работник, так и Работодатель.

2.5.14. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

2.5.15. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

2.6. Время отдыха

2.6.1. Работодатель составляет график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно заявлениям Работников. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, обязуются до 17 декабря довести до сведения, под роспись всех Работников график ежегодных отпусков на очередной год, утверждённый Руководителем.

2.6.2. Предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника.

2.6.3. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. По письменному заявлению Работника отпуск должен быть перенесен в случае, если Работодатель своевременно не уведомил Работника (не позднее, чем за 2 недели) о времени начала его отпуска или не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

2.6.4. Работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения Работника с подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без Работника в течение определенного времени.

2.6.5. Установить основной ежегодный отпуск для Работников продолжительностью не менее 28 календарных дней.

2.6.6. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня;

2.6.7. Работодатель предоставляет работникам при возникновении трудной жизненной ситуации по их письменным заявлениям дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) – 3 календарных дня;
- рождение ребенка – 2 календарных дня.

2.6.8. Работодатель предоставляет работникам по их письменным заявлениям часть ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) – до 14 календарных дней по желанию работника;
- рождение ребенка, регистрация брака работника, регистрация брака детей работника – до 3 календарных дней по желанию работника.

2.6.9. Работодатель предоставляет работникам на основании письменного заявления при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска до 4 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно. Указанные 4 календарных дня могут быть использованы по выбору работника согласно поданному заявлению:

- либо по частям - для следования к месту использования отпуска и для следования обратно;
- либо полностью для следования к месту использования отпуска;
- либо полностью для следования обратно.

2.6.10. Кроме отпусков, предусмотренных законодательством, по письменному заявлению работника работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- в случае болезни работника (без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания) – до 3 календарных дней в году;
- для сопровождения ребенка – первоклассника в школу – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для сопровождения ребенка-призывника к месту службы в Российской Армии – до 5 календарных дней.

2.6.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, и одинокой матери (отцу) воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, если предоставление указанного отпуска не приведет к нарушению уставной деятельности Работодателя (педагогического процесса и снижению качества предоставляемых образовательных услуг). Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда работников МБОУ ДОД «СЮТ»

3.2. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады, ставки;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов, ставок работникам устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов, ставок не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца 11 и 26 числа в денежной форме в соответствии с Графиком выплаты заработной платы в учреждениях, финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск (Приложение № 1 к Межотраслевому территориальному соглашению от 26.12.2013).

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК).

3.6. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты расчета при увольнении, работодатель выплачивает причитающиеся работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты по день фактического расчета включительно.

3.7. 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.

3.8. Работникам, занятым на работах с вредными, опасными, иными особыми условиями труда, установленными по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда, производится оплата труда в повышенном размере в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Работа по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени.

3.10. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

3.11. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам работодателем по представлению соответствующей Комиссии, в состав которой в обязательном порядке входят члены профсоюзного комитета.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1. обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение (приобретение) современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновений профессиональных заболеваний работников;

4.2. обеспечить условия труда молодёжи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

4.3. финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0.2% суммы от стоимости услуг;

4.4. проводить (не реже 1 раза в 5 лет) специальную оценку условий труда;

4.5. разрабатывать ежегодно план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;

4.6. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда;

4.7. проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками вводный инструктаж; инструктаж по пожарной безопасности, первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте; обучение безопасным методам и приёмам труда и проверку знаний требования охраны труда;

4.8. обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Работодателя;

4.9. выдавать своевременно и бесплатно Работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей, в соответствии с перечнем обеспечения Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

4.10. обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт средств Работодателя;

4.11. обеспечивать за счёт средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, предоставлять до 2-х часов рабочего времени на амбулаторное обследование в один день (но не более 8 часов всего);

4.12. возмещать принятым Работникам расходы на оплату обязательных предварительных медицинских осмотров (при прохождении их за наличный расчёт) в течение месяца со дня подачи работниками заявлений на основании предъявленных в бухгалтерию документов, подтверждающих факт оплаты за прохождение медицинского осмотра;

4.13. проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;

4.14. разрабатывать инструкции по охране труда по профессии и (или) виду выполняемой работы и согласовывать с профсоюзным комитетом;

4.15. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.16. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

4.17. обучать за счёт Работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации и членами их семей на основании совместной сметы расходов.

5.2. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Договором, локальными нормативными актами Работодателя, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5.3. Работникам и членам их семей оплачивается расходы по проезду и провозу багажа к месту отдыха и обратно в порядке размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

5.4. Работникам и членам их семей компенсируются затраты, связанные с выездом с территории муниципального образования город Норильск к новому месту жительства в порядке размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления муниципального образования г.Норильск.

6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет общественным органом, который выполняет функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие Договора.

6.2. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

6.3. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету право проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочие дни при условии отсутствия нарушения деятельности организации.

6.4. Профсоюзный комитет гарантирует членам профсоюза:

- объективное рассмотрение вопроса об увольнении членов профсоюза;
- материальную помощь членам профсоюза;
- приобретение новогодних подарков.

6.5. Локальные нормативные акты работодателя по вопросам занятости, условий и оплаты труда, установления выплат стимулирующего характера, иным социально-трудовым вопросам разрабатываются и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Профсоюзный комитет разрешает возникающие конфликтные ситуации путем переговоров и достижения с Работодателем взаимоприемлемых решений, в период

действия настоящего договора не организывает забастовки по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их решения.

6.6. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом. в случаях:

- привлечения работника к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- определения очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (график отпусков);
- изменений должностных инструкций;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников».

6.7. Работодатель обеспечивает включение представителей профсоюзного комитета в состав выборных органов и комиссию по реорганизации или ликвидации и заблаговременно ставит в известность профсоюзный комитет обо всех готовящихся организационных изменениях, а также проектах текущих планов учебного заведения и развития, результатах финансовой деятельности.

6.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету возможность пользоваться телефонами, оргтехникой и др. (ст.377 ТК РФ), выделяет место для размещения стендов для объявлений, помещения для проведения собраний (конференций) Работников; помещение для организации культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий среди Работников и членов их семей.

6.9. Работодатель, согласно личным заявлениям Работников, бесплатно перечисляет платежным поручением на счет профкома членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы Работников не реже одного раза в месяц при сдаче документов в банковское учреждение на получение денег на заработную плату. Одновременно он направляет в профсоюзный комитет список Работников, из заработка которых были удержаны взносы.

6.10. Работодатель рассматривает письменные представления профсоюзного комитета об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов и в течение семи календарных дней после получения письменного представления Работодатель информирует о результатах рассмотрения.

7. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994г. №69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007г. №645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012г. № 390 «О противопожарном режиме», Приказом Гособразования СССР от 04.07.1989г. №541 «О введении в действие Правил пожарной безопасности»:

7.1. Работодатель имеет право:

7.1.1. вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

7.1.2. проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

7.1.3. устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

7.1.4. получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

7.2.2. разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

7.2.3. проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;

7.2.4. включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

7.2.5. содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

7.2.6. оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

7.2.7. предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории предприятия необходимые силы и средства;

7.2.8. обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здании, сооружения и на иные объекты предприятия;

7.2.9. предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятии, а также о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

7.2.10. незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

7.2.11. содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

7.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности, проверку знаний пожарной безопасности работников, за организацию обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляется Сторонами, подписавшими его.

Стороны один раз в полугодие отчитываются о выполнении Договора на собрании Работников. С отчетом выступают уполномоченные лица обеих Сторон, подписавшие коллективный договор.

8.2. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки Работодатель и Работники создают совместную комиссию на паритетной основе.

8.3. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного Договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в Договор.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

9.1. Коллективный договор в 7-дневный срок со дня его подписания предоставляется Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации;

9.2. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

9.3. Предоставлять в установленном порядке имеющуюся информацию, необходимую для контроля за выполнением настоящего Договора;

9.4. Изменения и дополнения, выполненные в простой письменной форме и подписанные уполномоченными представителями сторон, являются неотъемлемой частью настоящего Договора;

9.5. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

9.6. Настоящий Договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

Работодатель
в лице директора МБОУ ДОД «СЮТ»

_____ Абдразякова Л.И.
«_____» _____ 2015г.

Работники
в лице председателя профсоюзного
комитета МБОУ ДОД «СЮТ»

_____ Захарова М.В.
«_____» _____ 2015г.



Пронумеровано, прошито и скреплено
печатью 14 (подпись) листов
Директор МАОУ ДОУ «СЮТ»
Д.И. Абдразякова

Председатель профсоюзного комитета
М.В. Захарова

2015 г.

