

муниципальное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
Центр внешкольной работы «Приоритет»

Коллективный договор
муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Центр внешкольной работы «Приоритет»
на 2011-2012-2013 годы

От работодателя:
Директор ЦВР «Приоритет»
_____ /С.А.Захарова/

От работников:
Председатель Совета
_____ /М.В. Гладких/

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду мэрии _____

Регистрационный № _____ от «__» _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей Центром внешкольной работы «Приоритет». Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ЦВР «Приоритет» Захаровой С.А. и работниками в лице председателя Совета центра М.В. Гладких в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК), законом РФ «Об образовании».

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор, именуемый в дальнейшем «договор», вступает в силу с момента его подписания и действует в течение указанного в нем срока. Ни одна из сторон, заключивших данный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых на себя обязательств.

1.4. Изменения и дополнения вносятся в договор только по взаимному согласию сторон, заинтересованная сторона вносит предложения о начале ведения переговоров не менее, чем за один месяц в порядке, указанном в ст. 37 ТК РФ.

1.5. Стороны договорились о том, что СЦ выступает в качестве полномочного представителя коллектива учреждения при разработке, заключении договора, а также ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм стимулирования, занятости, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности работников коллектива.

1.6. Настоящий договор не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.7. Заключившие договор стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленной статьями 54,55 419 ТК РФ.

1.8. Работодатель при принятии ниже перечисленных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии со статьей 8 ТК РФ учитывает мнение СЦ.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение СЦ:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ график отпусков;
- ✓ перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда;
- ✓ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ✓ положение о стимулировании работников;
- ✓ положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами.

1.13. Стороны договорились, что представители работников имеют право:

- 1) получать от работодателя информацию 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;
- 2) обсуждать с работодателем вопросы о работе учреждения, вносить предложения по ее совершенствованию;
- 3) участвовать в разработке и принятии коллективного договора.

2. Порядок заключения трудовых договоров с работниками.

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

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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 характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4 Обязательными для включения в трудовой договор являются условия труда, предусмотренные ст.57, 58 ТК РФ, в том числе трудовая функция, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57, 58 ТК РФ).

2.5 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения СЦ.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения СЦ.

2.6 При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания по годам обучения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно – методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Педагог дополнительного образования по собственной инициативе может быть принят на работу как основной сотрудник с педагогической нагрузкой менее ставки заработной платы на основании его письменного заявления.

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

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

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

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

✓ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

✓ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

✓ восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

✓ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11 По инициативе работодателя, изменение обязательных для включения в трудовой договор условий допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении сотрудником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ)

В течение учебного года изменение обязательных для включения в трудовой договор условий 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 (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

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

3.2 Работодатель с учетом мнения СЦ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

- ✓ обеспечить повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- ✓ в случае направления работника на обучение для повышения квалификации сохранять за ним: место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить его командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с требованиями статьи 187 ТК РФ;
- ✓ предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального уровня впервые профессионального образования при получении ими образования соответствующего в порядке, предусмотренном ст. 173-176, 177 ТК РФ;
- ✓ по согласованию предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю учреждения по направлению учреждения или органов управления образования
- ✓ организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1 Работодатель обязуется:

- ✓ уведомлять СЦ в письменной форме о сокращении численности или штатах работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.
- ✓ работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 12 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- ✓ увольнение членов СЦ по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия СЦ (ст. 82 ТК РФ).
- ✓ трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2 Стороны договорились, что:

- ✓ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- ✓ высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1 Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, режимом работы ЦВР «Приоритет», утверждаемыми работодателем по согласованию с СЦ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2 Работники следующих должностей работают в условиях ненормированного рабочего дня:

- ✓ руководитель учреждения;
- ✓ заместители руководителя учреждения;
- ✓ главный бухгалтер;

5.3 У работников следующих должностей ведется суммированный учет рабочего времени:

- ✓ сторож.

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

5.5 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.6 Рабочее время педагогических работников исчисляется в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены), предусмотренные между занятиями являются рабочим временем педагога. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, совещания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.7 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к учебной педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу, производится за этот период из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им времени.

5.8 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной

Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию СЦ 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.

5.10 По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 2 недели) работника о

времени его отпуска или не выплатила заработную плату до его начала (ст.123, 124 ТК РФ)

5.11 Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска по инициативе администрации допускается только с согласия работника и СЦ ст. 125 ТК РФ.

5.12 Работодатель обязуется:

- ✓ предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
 - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (См. приложение), продолжительность которого определяется (не менее 3-х календарных дней).
- ✓ предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях :
 - при рождении ребенка в семье (отцу) – 1 день;
 - для сопровождения детей школьного возраста в 1 класс – 1 день;
 - для проводов детей в армию – 1 день;
 - в случае свадьбы работника - до 3 дней;
 - на похороны близких родственников (детей, мужа, родителей, родных братьев и сестер) – до 3 дней;
 - работающим инвалидам - по необходимости;
 - Не освобожденному председателю СЦ – 3 дня и членам СЦ – 1 день;
 - при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 2 дня.

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

5.14 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- ✓ работникам для прохождения лечения или в восстановительный период после тяжелого перенесенного заболевания или операции;
- ✓ по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 3-х лет (ст.256 ТК РФ);
- ✓ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.15 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.16 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.17 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и приказом руководителя. Время для отдыха и питания работников учреждения составляет 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.18 Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не менее 15 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1 Оплата труда педагогических работников осуществляется согласно решению муниципалитета г. Ярославля от 25.12.20008 г. № 76 (в ред. № 232 от 17.11.2009)

6.2 Критериями установления размера оплаты труда педагогических работников являются:

- ✓ уровень квалификации педагогических работников (образование, квалификационная категория);
- ✓ педагогический стаж;
- ✓ количество учебной нагрузки;
- ✓ образовательные результаты (качество труда педагога);
- ✓ научные звания и достижения педагогов

6.3 Размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определяемого в соответствии с Федеральным законодательством.

6.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа каждого месяца. Каждому работнику своевременно до дня итоговой выплаты заработной платы за текущий месяц предоставляется лист расчета заработной платы.

6.5 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- ✓ оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- ✓ доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;
- ✓ доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- ✓ другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

6.6 Изменение разрядов оплаты труда и размеров заработной платы производится:

- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- ✓ при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы 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 На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Об изменении или отмене

установленных работнику при тарификации доплат и надбавок работник должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца.

6.8 Работодатель обязуется:

- ✓ Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в размере среднего заработка.
- ✓ При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.
- ✓ Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя для органов или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9 Администрация учреждения по согласованию с СЦ устанавливает работникам с тяжелыми и вредными условиями труда дифференцированные компенсационные доплаты в размере до 12 % тарифной ставки по результатам аттестации рабочих мест.

6.10 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.11 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации.

Работодатель:

7.1 Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.2 Оказывает из фонда экономии заработной платы материальную помощь работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения СЦ перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров (См. Приложение).

7.3 Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере оклада следующим категориям увольняемых работников:

- ✓ получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- ✓ имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- ✓ всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

Осуществляет из фонда экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 3-х окладов работающим пенсионерам по старости, увольняющихся по собственному желанию.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязан:

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

Для реализации этого права ежегодно составляется соглашение по охране труда (См. Приложение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2 Предусматривать на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, денежные средства.

8.3 Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения СЦ, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов СЦ и комиссии по охране труда.

8.4 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.6 Обеспечивать работников сертифицированными специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.8 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9 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 (ст.220 ТК РФ).

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

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

8.12 Разрабатывать с помощью специалиста и утверждать приказом директора инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СЦ. (ст.212 ТК РФ).

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

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

8.15 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16 Осуществлять совместно с СЦ контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.17 Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда и представителю СЦ в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18 Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с

сохранением за ними места работы и среднего заработка. Список профессий, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, представлен в Приложении 10 .

8.19 Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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

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

8.22 СЦ обязуется контролировать обеспечение спецодеждой сотрудников, имеющих право на обеспечение спецодеждой. (См. Приложение).

9. Гарантии деятельности СТК.

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 СЦ.

9.2 СЦ осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения СЦ в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Работодатель обязан предоставить СЦ безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (ст.377 ТК РФ).

9.5 Работодатель предоставляет СЦ необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

9.6 Члены СЦ включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7 Работодатель с учетом мнения СЦ рассматривает следующие вопросы:

- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СЦ, по инициативе работодателя (ст.82ТК РФ);
- ✓ привлечение к сверхурочным работам ;
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- ✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ✓ применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- ✓ массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- ✓ установление перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- ✓ составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- ✓ утверждение формы отчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения СЦ (См. Приложение).

10. Обязательства СЦ.

СЦ обязуется:

10.1 Предоставлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Отраслевым Соглашением федерального, областного, городского уровня. Представлять в отношениях с работодателем интересы работников, в случае, если они уполномочили СЦ представлять их интересы.

10.2 Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в учреждении, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

10.3 Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах, о работе других организаций всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников образования.

10.4 Оказывать бесплатную консультационную помощь работникам учреждения по вопросам защиты их трудовых прав.

10.5 Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

10.6 Привлекать сотрудников к участию в культурно-массовой работе в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

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 мэрии г. Ярославля.

11.2 Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3 Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников дважды в год.

11.4 Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.6 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

11.7 Работодатель или лица, представляющие его, либо представители работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).