

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГБОУ ДО СО «САМАРСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя первичной профсоюзной организации и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в ГБОУ ДО СО «Самарский Дворец детского и юношеского творчества» (далее – образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12 декабря 1996года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий для труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ ДО СО СДДЮТ Иванова Сергея Евгеньевича;
- работники ГБОУ ДО СО СДДЮТ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Петрук Валентины Дмитриевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение семи дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, председателем первичной профсоюзной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителя, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты ГБОУ ДО СО СДДЮТ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1.2. Стороны обязуются совместно: содействовать выполнению Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», отношения между работником и работодателем регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором.

2.1.3. Стороны обязуются контролировать оплату труда работников при её совершенствовании, а также при введении региональных коэффициентов, применяемых Правительством РФ или региональными органами.

2.1.4. Стороны обязуются совместно: совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключения трудовых договоров, повышения квалификации, улучшения условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат работникам.

2.1.5. Каждая из сторон обязуется предоставлять возможность присутствия полномочных представителей участников коллективного договора на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего договора; направлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

2.1.6. Осуществляя на всех уровнях контроль за выполнением коллективного договора, стороны разрабатывают планы мероприятий по его выполнению, и не реже одного раза в год комиссия по контролю за выполнением коллективного договора из состава

представителей работодателя и работников трудового коллектива и членов профкома подводит итоги его выполнения. Отчеты о выполнении коллективного договора рассматриваются на собрании трудового коллектива.

2.1.7. Работодатель и профком договариваются о взаимном сотрудничестве по эффективной организации работы учреждения и защите прав работников.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ГБОУ ДО СО СДДЮТ, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.2.3. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.5. Сообщать выбранному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца о сокращении численности штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками.

2.2.6. При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок продолжительностью до трёх месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений - до шести месяцев.

2.2.7. При приеме на работу педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию, после которых не прошло более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливать.

2.2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

2.2.9. Обеспечить эффективную организацию труда, позволяющую каждому работнику работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации педагогических работников.

2.2.10. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

2.2.11. Работодатель обязан отстранить от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский

осмотр; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.76 ТК РФ).

2.2.12. Обеспечивать работникам оплату их труда в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

2.2.13. Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.2.14. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, в общих итогах работы.

2.2.15. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.2.16. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.2.17. Принимать меры по своевременному обеспечению работников необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем, обеспечивать в ГБОУ ДО СО СДЦЮТ санитарно-гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Вносить соответствующее представление о начале ведения переговоров на основании действующего законодательства, т.к. он является представителем работников ГБОУ ДО СО СДЦЮТ и уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также при ведении переговоров по решению трудовых и социально-экономических проблем.

2.3.2. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению напряженности в трудовом коллективе, созданию психологически комфортных отношений.

2.3.3. Давать согласие на увольнение членов профсоюза в соответствии с действующим законодательством.

2.3.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек, своевременным внесением записей о поощрениях.

2.3.5. Консультировать работников ГБОУ ДО СО СДЦЮТ по вопросам трудового законодательства в части производственных трудовых отношений.

2.3.6. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников ГБОУ ДО СО СДЦЮТ.

2.3.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников.

2.3.8. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ГБОУ ДО СО СДЦЮТ в вопросах обеспечения занятости, увольнения, перевода работника на другую работу, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.9. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления работодателем действий, приводящих к ухудшению положения ГБОУ ДО СО СДЦЮТ и его работников.

2.4. Работники обязаны:

2.4.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

2.4.2. Повышать свой профессиональный уровень.

2.4.3. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.4.5. В установленный срок проходить медицинский осмотр и делать профилактические прививки.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу образовательной организации.

2.4.7. Воспитывать у детей бережное отношение к имуществу ГБОУ ДО СО СДЦЮТ.

2.4.8. Незамедлительно сообщать руководителю или лицу его заменяющему о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.4.9. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных правовых нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха ГБОУ ДО СО СДЦЮТ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.1. Продолжительность рабочей недели директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ ДО СО СДЦЮТ составляет не более 40 часов в неделю с двумя выходными днями, для педагогов-организаторов, педагога-психолога и методистов - не более 36 часов с двумя выходными днями. Для работников, принятых на работу по внутреннему совместительству, продолжительность рабочей недели устанавливается в зависимости от объёма этой работы. Время начала и окончания работы, продолжительность ежедневной работы определяется графиком работы, который утверждается приказом директора ГБОУ ДО СО СДЦЮТ (Приложение № 2).

3.1.2. Для вахтеров предусматривается график сменности с 8 до 20.00 часов, сторожей - с 20.00 до 8.00 часов, гардеробщика - по графику сменности.

3.1.3. У рабочих по комплексному обслуживанию здания (исполняющих обязанности уборщика помещения) продолжительность рабочей недели составляет 6 дней (40 ч. в неделю), (исполняющих обязанности плотника, электрика, слесаря-сантехника) - 5-ти дневная рабочая неделя в целях соблюдения санитарных норм.

3.1.4. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не входит.

3.1.5. Деятельность педагогических работников в каникулы организуется по особому графику, согласованному с администрацией и руководителями структурных подразделений. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работника в каникулы распределяется в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.

3.1.6. Привлечение работника к работе сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.1.7. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по приказу директора ГБОУ ДО СО СДДЮТ и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.1.9. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.10. Продолжительность отпуска работников составляет 28 календарных дней, а педагогических работников - 42 календарных дня.

3.1.11. График отпусков работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ утверждается директором не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.1.12. Работодатель ГБОУ ДО СО СДДЮТ обязан предоставить отпуск вне графика при наличии у работника путевки на лечение.

3.1.13. Работодатель ГБОУ ДО СО СДДЮТ по согласованию с профкомом вводит дополнительные оплачиваемые отпуска за счет областных средств, предоставляемые сверх установленных законодательством:

- за работу с ненормированным рабочим днем (Приложение № 14);
- за полную отработку годовой нормы рабочего времени, то есть лицам, не имеющим в течение года больничных листов, и лицам, не бравшим отпуск без сохранения заработной платы в течение учебного года: 3 календарных дня - работникам, имеющим полную ставку; 2 календарных дня - работникам, имеющим свыше 0,5 до 1 ставки; 1 день - работникам, имеющим нагрузку до 0,5 ставки.

Не предоставляется дополнительный отпуск работникам, не выполняющим должностные обязанности в части посещения педагогических советов, общих собраний трудового коллектива.

3.1.14. Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и для создания лучших условий для отдыха работника может перенести день его отдыха на другое время, с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

3.1.15. По семейным обстоятельствам работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый день согласно заявлению в случаях:

- бракосочетания работников - 3 рабочих дня;

- бракосочетания детей - 1 рабочий день;
- похорон близких родственников (муж, жена, родители, дети, братья, сестры) - 3 рабочих дня;
- при рождении ребенка отцу - 1 рабочий день;
- для сопровождения детей младшего возраста в школу 1 сентября - 1 рабочий день;
- коллективный день здоровья - 1 день;
- в связи с юбилеем работников (50,55 лет - женщины, 50, 60 лет - мужчины) - 1 рабочий день.

3.1.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- родителям, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет - 7 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- работающим инвалидам - до 30 календарных дней в году.

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

3.2.2. Вносить работодателю представление об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работника ГБОУ ДО СО СДДЮТ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Оплата труда работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ финансируется из средств областного бюджета и внебюджетных средств.

4.3. Должностные оклады работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области с учётом образования и квалификации работника.

4.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 5 и 20 числа месяца путем перечисления через банк на дебетовые пластиковые карты.

4.5. Месячная заработная плата работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

4.6. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику; размеров и оснований, произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. Выплата заработной платы работникам в установленные сроки и принятие мер по погашению задолженности по заработной плате в случае ее задержки с учётом индексации.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда согласно ТК РФ.

4.9. В период отмены учебных занятий для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

4.11. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам ГБОУ ДО СО СДДЮТ, определить проценты из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера ГБОУ ДО СО СДДЮТ:

- административно-хозяйственные работники – 40%;
- педагогические работники – 60%.

4.12. Работникам ГБОУ ДО СО СДДЮТ производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на фонд оплаты труда.

4.13. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и др.), применяются в едином порядке и размерах, установленных ТК РФ.

4.14. Размеры и условия назначения компенсационных выплат из фонда оплаты труда устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада работника либо фиксированной суммой согласно положению об оплате труда (Приложение № 7)

4.15. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- доплата водителю за классность;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, правительственные награды, получен-

ные за достижения в сфере образования, почетная грамота Губернатора Самарской области, благодарность Губернатора Самарской области.

4.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), согласно положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (Приложение № 16).

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за эффективность и качество работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за выслугу лет (выплачивается согласно постановлению Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. №582);
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

4.17. На работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), ежегодно

до их ухода в отпуск составляются тарификационные списки установленной формы на 1 сентября.

4.18. Объём учебной нагрузки педагогов ГБОУ ДО СО СДЦЮТ устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

4.19. Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное страхование.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем выходят с ходатайством в вышестоящие органы об улучшении жилищных условий работников.

5.2. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществляют контроль за расходованием средств по социальному страхованию;

5.3. Совместно с комиссией по социальному страхованию решают вопросы санаторного лечения и отдыха работников ГБОУ ДО СО СДЦЮТ.

5.1. Работодатель обязуется

5.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования РФ, Пенсионный фонд РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.1.2. Обеспечивать правильное начисление пособия по социальному страхованию.

5.1.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников, осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ГБОУ ДО СО СДЦЮТ.

5.1.4. Оказывать материальную помощь в связи с длительной болезнью работника более двух месяцев и в связи со смертью близких родственников.

5.1.5. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

5.1.6. Выплачивать премию в связи с юбилеем работников (50, 55 -женщины, 50, 60 - мужчины).

5.1.7. Выплачивать единовременное пособие в размере среднемесячной заработной платы из фонда материального поощрения при уходе на пенсию кадрового работника, при увольнении работающего пенсионера, проработавшего в ГБОУ ДО СО СДДЮТ не менее 20 лет.

5.1.8. Решать вопросы предоставления дополнительных льгот многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;

5.1.9. Разрешать выполнение работ на удаленном рабочем месте по согласованию и под контролем руководителя структурного подразделения согласно заявлению работника.

5.1.10. Устанавливать 1 оплачиваемый учебно-методический день в месяц согласно заявлению работника и по согласованию с руководителем структурного подразделения в целях обеспечения профессионального роста работника, обучающегося без отрыва от производства в учебных заведениях по профилю работы.

5.1.11. Содействовать осуществлению комплекса мер по организации летнего отдыха работников, членов их семей, особенно нуждающихся в социальной поддержке.

5.1.12. Оплачивать проезд при наличии бюджетных и внебюджетных средств работникам, направляемым по служебным вопросам и распоряжению директора на основании выдачи маршрутного листа, проездных билетов и командировочных.

5.1.13. Возмещать расходы по найму жилого помещения, связанные со служебными командировками работников образовательной организации, превышающие установленные размеры, в размере фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, за счет имеющейся экономии средств, выделенных из бюджета и за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.2. Профсоюз обязуется:

5.2.1. Решать вопросы организации спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы.

5.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением правил выдачи листов нетрудоспособности.

5.2.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников и их детей, осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

5.2.4. Оказывать помощь в решении социально-бытовых проблем работникам и ветеранам ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

5.2.5. Проводить работу по организации отдыха работников и их детей.

5.2.6. Оказывать материальную помощь работникам из средств профсоюзного бюджета.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда, который является приложением к коллективному договору.

6.1.Работодатель обязуется:

6.1.1 Соответствовать в своей деятельности по охране труда основным направлениям государственной политики в области безопасности труда.

6.1.2. Обеспечить безопасность и охрану здоровья работников и обучающихся.

6.1.3. Определять меры по защите работников и обучающихся от опасностей, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.4. Соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты, содержащие нормы охраны труда.

6.1.5. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и прочих мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно Приложения № 3.

6.1.6. Совершенствовать функционирование системы управления охраны труда (СУОТ).

6.1.7. Поощрять работников за активное участие в управлении охраной труда и обеспечение безопасности образовательного процесса, мероприятий.

6.1.8. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 года № 580-н.

6.1.9. Организовать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда в соответствии с «Положением об организации обучения и проверки знаний по охране труда работников ГБОУ ДО СО «Самарский Дворец детского и юношеского творчества», утверждённого 31.01.2014 (Приложение № 4).

6.1.10. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда (правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов) за счет учреждения.

6.1.11. 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).

6.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.13. Обеспечить выполнение требований п. 4 «Положения об организации работы по охране труда в ГБОУ ДО СО «Самарский Дворец детского и юношеского творчества», утверждённого 31.01.2014г.

(Приложение № 5).

6.2. Профсоюз обязуется:

6.2.1. Формировать у работников мотивационный механизм безопасного поведения.

6.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением требований охраны труда на рабочих местах. Проводить мониторинг условий труда, безопасности образовательного процесса.

6.2.3. Участвовать в проведении смотров кабинетов по вопросам состояния техники безопасности и охраны труда.

VII. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7. Представители сторон коллективного договора принимают меры по обеспечению занятости, предотвращению массовых увольнений, по социальной защите высвобождаемых работников.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать занятость основных работников ГБОУ ДО СО СДЦЮТ в пределах ставки и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

7.1.2. Создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки кадров по мере необходимости, повышения их квалификации не реже одного раза в 3 года.

7.1.3. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с действующим региональным положением об аттестации педагогических работников.

7.1.4. Своевременно готовить материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников.

7.1.5. Обеспечивать выполнение Трудового кодекса Российской Федерации по занятости, предоставлять достоверную и полную информацию профсоюзам о создании и ликвидации рабочих мест. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников ГБОУ ДО СО СДЦЮТ при реорганизации, изменении организационно-правовых форм учреждения.

7.1.6. Учитывать преимущественное право на оставление на работе рабочих и служащих, предусмотренное ст. 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников.

7.1.7. При ликвидации учреждения или сокращении штата организации (численности работающих), предоставлять предупрежденным об увольнении один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. Осуществлять защиту социальных гарантий трудящихся работников в вопросах обеспечения занятости, приема, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.

7.2.2. Представлять интересы членов профсоюза при ликвидации ГБОУ ДО СО СДЦЮТ, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов.

7.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в вопросах занятости работников.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах, и гарантиях их деятельности», уставом Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, уставом ГБОУ ДО СО СДЦЮТ.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Сохранять сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, признать право профкома собирать членские взносы с работников в безналичной форме с их письменного согласия на основании коллективного договора.

8.1.2. Предоставлять информацию профсоюзному комитету по запросу, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9. Стороны коллективного договора:

9.1.1. Направляют коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

9.1.2. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.1.3. Разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.1.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива (1 раз в год).

9.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможное для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива ГБОУ ДО СО СДДЮТ

« 12 » января 2017г.

Работодатель:
директор ГБОУ ДО СО СДДЮТ



С.Е. ИВАНОВ
2016 год

Профком:
председатель первичной
профсоюзной организации

Петрук **В.Д. ПЕТРУК**
« 28 » 12 2016 год