

2021
ГОД

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств №7»

От работодателя:



Восстановимая подпись

X

М.Ю.Савельева

директор

Подписано: Savelieva_M_Y_sc7

От работников:

председатель профсоюза

И.Д.Дущенко



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №7» (далее по тексту – учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателя в пределах их компетенции.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель МБУ ДО «ДШИ 7» в лице директора Савельевой Марины Юрьевны;
- работники МБУ ДО «ДШИ 7», именуемые далее «Работники», являющиеся членами профсоюза и не являющиеся членами профсоюза, но делегирующие представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем своему представителю – председателю первичной профсоюзной организации Дущенко Ирине Дмитриевне (далее Профсоюз).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в соответствии со ст. 29,30,31 ТК РФ.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности, при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному

договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются в ходе непосредственных переговоров в индивидуальном порядке между работником (или с участием его представителя) и работодателем. В случае недостижения урегулирования разногласий при непосредственных переговорах индивидуальный трудовой спор выносится на рассмотрение комиссии по трудовым спорам или на заседании комиссии по трудовым спорам. Решение комиссии по трудовым спорам стороны могут обжаловать в судебном порядке по месту нахождения учреждения.

1.17. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется статьей 373 Трудового Кодекса РФ.

1.18. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложения по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- другие формы.

2. Трудовые отношения.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух идентичных экземплярах по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в учреждении Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), 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, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Эффективный контракт (трудовой договор) с работником заключается на:

- неопределенный срок;
- на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте), заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре (эффективном контракте) или в дополнительном соглашении к нему может быть предусмотрено выполнение работником трудовых функций дистанционно и на срок, не превышающий шести месяцев либо периодически, при условии чередования периодов выполнения работником его трудовых функций дистанционно и на стационарном рабочем месте. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом РФ в отношении дистанционного работника распространяется в полной мере.

2.6. Трудовой договор и дополнительное соглашение к нему с дистанционным работником могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами и предусмотрены ФЗ № 407-ФЗ от 18.12.2020, ст.312.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной в трудовом договоре (эффективном контракте), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель и работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.9. По письменному заявлению работника работодатель обязуется не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), 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). Копии документов,

связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставлены работнику безвозмездно. Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

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

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе определяется в соответствии со ст.179 ТК РФ.

2.12. О предстоящем увольнении в связи сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников учреждения допускается в случае письменного отказа или отсутствия возможности перевода работника на другой вид работы.

2.13. Увольнению по инициативе работодателя не подлежат:

- беременные женщины (кроме случаев полной ликвидации учреждения);
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающих трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

2.14. Выплаты выходных пособий в случае ликвидации или сокращения численности или штата работников учреждения осуществляются в соответствии со ст.178 ТК РФ.

2.15. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

2.16. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязуется соблюдать общие требования, содержащиеся в ст. 86-90 ТК РФ.

3. Квалификация работника, профессиональный стандарт, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

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

3.4. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.5. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную переподготовку (с учетом перспектив развития учреждения) и повышение существующей квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;

- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года;

- в случае направления работника 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 по инициативе работодателя, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- представлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, работникам, совмещающим работу с успешным обучением по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры впервые, на бюджетной основе и в соответствии с основной специальностью по заочной и очно-заочной формам обучения;

- организовывать проведение аттестации для работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности», по ее результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая

неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя).

Время отдыха - время, не учитываемое как рабочее время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601, приложение № 1, для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для административно-хозяйственного персонала не может превышать 40 часов в неделю.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

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

4.4. В учреждении установлен двухсменный режим работы:

1-я смена – с 8.00 до 12.30

2-я смена – с 13.15 до 20.00

Перерыв между сменами составляет 45 минут.

4.5. Режим рабочего времени устанавливается:

- для административных работников – 8 часов в день при 5-тидневной рабочей неделе,

- для преподавателей и концертмейстеров в соответствии с индивидуальным расписанием;

для хозяйственно-технического персонала - по индивидуальному графику при 6-тидневной рабочей неделе.

Все графики и расписания работы утверждаются работодателем.

4.6. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, у административно-хозяйственного персонала уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

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

Работа в выходной день компенсируется в денежной форме не менее двойного размера или отгулом (предоставлением дополнительного дня отдыха в другое время).

К работе в выходные дни не привлекаются беременные женщины, работники моложе 18 лет.

4.7. Временем отдыха в учреждении считают перерывы в течение рабочего дня (для административно-хозяйственного персонала с 13.00 до 14.00); ежедневный отдых (междусменный с 12.30 до 13.15); выходные дни (еженедельный непрерывный отдых не менее в 42 часов); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Поскольку работа в учреждении связана с обслуживанием населения и не может прерываться в общий выходной день, то выходные дни каждой группе работников устанавливаются в различные дни недели поочередно согласно Правилам внутреннего трудового распорядка. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

4.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней для хозяйственно-технического персонала и 56 календарных дней для преподавателей, концертмейстеров и администрации. (ст.114 ТК РФ, ст.115ТК РФ)

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ и при наличии денежных средств у учреждения.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не более 14 календарных дней.

4.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- по случаю свадьбы – до 5 дней;
- по случаю рождения ребенка – до 5 дней (ст.128 ТК РФ)
- по случаю похорон близкого родственника – до 5 дней.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.11. Предоставлять членам профсоюзной организации отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для провода детей в армию – 2 дня;

- в связи с Днем рождения работника – 1 день, если выпадает на выходной, то другой день отдыха;
- ½ дня первого сентября для родителей первоклассников;
- на выпускной вечер детей работников, заканчивающих общеобразовательную школу – 1 день;
- 2 дополнительных дня к отпуску председателю профсоюзной организации и председателю ревизионной комиссии профсоюзной организации;
- 1 дополнительный день для члена профсоюза.

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка от 21.10.2008 № 894 (в редакции решений Липецкого городского Совета депутатов от 26.01.2021г.), с Постановлением администрации города Липецка от 21.10.2015г. №1926 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка, с Постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 г. № 2315 "О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка" (в ред. от 10.12.2020г.). Величина минимального размера оплаты труда устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области.

5.2. Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной работнику по результатам аттестации. А также от особенностей выполняемой работы и условий трудовой деятельности.

5.3. Изменение должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении (или окончании срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.4. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц не позднее «6» и «21» числа каждого месяца.

5.5. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты могут производиться и в межрасчетный период.

5.6. Работникам выплачиваются выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению «Об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №7», Положению «О материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 7» г.Липецка».

5.7. Работодатель вправе оказывать материальную помощь **из средств экономии** фонда оплаты труда остро нуждающимся в этом работникам (при наличии подтверждающих документов):

- в связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопило квартиру и т.п.);
- на операцию по жизненно важным показаниям;
- по случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей).

- на организацию похорон работника;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- при выходе на пенсию с последующим увольнением;
- в связи с юбилейной датой: 50, 55, 60, 65.

5.8. Работодатель вправе оказывать материальную помощь при наличии средств у учреждения от иной, приносящей доход деятельности, в случаях:

- при уходе на пенсию – в размере должностного оклада;
- по случаю юбилея (50, 55, 60, 65 лет) – в размере 3 000 рублей;
- в случае смерти близкого родственника - в размере должностного оклада;
- в случае смерти самого работника (выплачивается одному из близких родственников) – в размере месячного его содержания.

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

6. Гарантии при высвобождении работников и содействии их трудоустройству.

6.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

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

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

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Увольнение членов профсоюза 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 учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

6.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.5. Стороны договорились, что:

6.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в пункте 2.11 настоящего документа, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет; награжденные государственными наградами, неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

6.5.2. Высвобождаемым работникам представляются 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.

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

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

7.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода. (ст.182 ТК РФ).

7.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

7.4. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.

7.5. Обеспечение права на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ)

7.6. Стороны договорились, что работодатель предоставляет время с сохранением заработной платы для регулярного профилактического медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования и диспансеризации.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

Обеспечить безопасные условия труда, соответствующие законодательству РФ и выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе:

- проводить, со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ (для дистанционных сотрудников – ознакомление с требованиями охраны труда в отношении рекомендованного или переданного работодателем работнику в пользование технических средств и оборудования), оказанию первой помощи пострадавшим.

- организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций по охране труда на каждое рабочее место, журналов инструктажа и других материалов с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (ст. 212 ТК РФ) и за счет учреждения.

- обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов.

- обеспечивать организацию контроля за состоянием охраны труда и техники

безопасности уполномоченными на то лицами.

- проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2. Проводить специальную оценку рабочих мест 1 раз в пять лет с доведением результатов до работников учреждения.

8.3. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.4. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.5. Соблюдать комплекс мероприятий, направленных на соблюдение санитарного законодательства.

8.6. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.7. Обеспечивать режим труда и отдыха работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

8.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

8.9. Применить право перевода по своей инициативе на дистанционный режим работы любого работника в случае техногенного или природного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) местного самоуправления. Согласие работника на такой период не требуется.

8.10. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.11. По заявлению беременной женщины, не привлекать ее к выполнению работ с использованием персональных компьютеров со времени установления беременности и в период кормления грудью.

8.12. Осуществить финансирование обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.13. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

8.14. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и

компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184).

8.15.Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2.Профсоюз 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 (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюза.

9.5.Работодатель обязан предоставить профсоюзу 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).

9.6.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

9.9.Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10.Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест по охране труда, социальному страхованию и других.

9.11.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- оставление графиков сменности (ст. 103 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) и другие вопросы.

10. Обязательства профсоюза

Профсоюз обязуется:

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о Применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Осуществлять культурно-массовую работу на предприятии.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях организации похорон близких членов семьи, ликвидации последствий стихийных бедствий: ураганов, пожаров, наводнений и др.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон коллективного договора в порядке, установленном действующим законодательством РФ для его заключения.

11.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел охраны труда Департамента экономического развития администрации города Липецка.

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

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.8. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда положений может быть приостановлена до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.