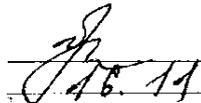
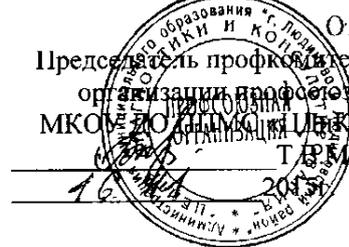


От работодателя:
Директор МКОУ ДО ППМС «ЦДиК»


Ю.М.Зайцева
2015г.

От работников:
Председатель профкома первичной
организации профсоюза работников
МКОУ ДО ППМС «ЦДиК»


Т.В.МИТРОХОВА
16.08.2015

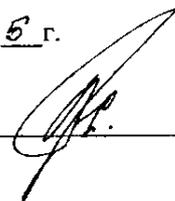
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального казенного образовательного
учреждения дополнительного образования для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи
«Центр диагностики и консультирования»
на 2015-2018 г.г.

Юридический адрес:
249401 г.Людиново, Калужская область,
ул. Маяковского, д.302

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрации МР «Город Людиново и Людиновский район»
(указать наименование органа)

Регистрационный № 111 от « 30 » августа 2015 г.

Руководитель органа по труду Е.К. Васильева
(должность, Ф.И.О.) 

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи "Центр диагностики и консультирования" (далее – МКОУ ДО ППМС «ЦДиК»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ /далее ТК РФ/, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ ДО ППМС «ЦДиК» и установленных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным территориальным соглашением, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным территориальным соглашением и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МКОУ ДО ППМС «ЦДиК» и работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее профком),
- работодатель в лице его представителя – директора учреждения (далее работодатель).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ ДО ППМС «ЦДиК», включая работников, не являющихся членами профсоюза, которые имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять. Текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и

действует в течение 2015-2018г.г.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учёт мнения, согласование, предварительное согласие и др.):

- правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»;

- соглашение по охране труда;

- положение об установлении отраслевой системы оплаты труда и порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»;

- перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

- перечень профессий, для которых установлена бесплатная выдача мыла в количестве 400 г в месяц;

- положение о профессиональной этике педагогов муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования».

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, а также по вопросам ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашением, настоящим трудовым договором.

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

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, а также по усмотрению работодателя, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объём педагогической работы педагогическим работникам устанавливается с учётом мнения профкома работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.

Объём педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и должностной инструкции и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Объём учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп или закрытия групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогам может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если педагог, для которого данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечен преподавательской работой в объёме не менее чем ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период вышолнения другими педагогами.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введение изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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. Представитель работодателя (директор МКОУ ДО ППМС «ЦДиК») обязан при заключении трудового договора с работником и при зачислении обучающегося

ознакомить их под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, действующими в МКОУ ДО ППМС «ЦДиК».

2.13. Испытание не устанавливается при приеме на работу выпускников непосредственно по окончании учреждений высшего и среднего профессионального образования и педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения и наличия финансовых средств.

Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в размере специальности), по мере поступления финансовых средств.

3.2.2. Повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, по мере выделения финансовых средств.

3.2.3. 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, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.187 ТК РФ) по мере поступления финансовых средств.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.5. Оказывать содействие педагогическим работникам в прохождении аттестации в соответствии с приказом министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Осуществлять в учреждении проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

3.2.6. Продлять до одного года действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- возобновления педагогической деятельности после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от её вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- нахождения в командировке за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске (до 1 года) в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и пунктом 5.4 ст. 47 Закона РФ «Об образовании» на основании действующего Соглашения между министерством образования, культуры и спорта Калужской области и Калужским обкомом профсоюза работников образования и науки

РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014-2017 годы.

IV. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или 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 (ст.82ТК 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 работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. 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 учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82ТК РФ).

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

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендаторов по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.5. Стороны договорились о том, что:

4.5.1. 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 учреждение свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и другие категории работников.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников в каждом конкретном случае решается в соответствии с действующим законодательством.

V. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились о том, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного образования детей и

муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной

помощи «Центр диагностики и консультирования» муниципального района «Город Людиново и Людиновский район».

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительной нетрудоспособности истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или окончания периода длительной нетрудоспособности.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 27 - аванс, 10 - остаток.

5.5. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающих право на повышение размера ставки (оклада) 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 наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) 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.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.157 ТК РФ, в размере среднего заработка (неполученной заработной платы).

5.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5.6.3. Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

5.7. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.8. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления доплат и стимулирующих выплат работникам МКОУ ДО ППМС «ЦДиК».

5.9. Оплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (см. приложение), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объём учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.п.), вправе использовать по своему усмотрению.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему могут быть предоставлены отгулы.

6.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

6.9. 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 в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.11. В летнее каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкие ремонтные работы, работа на территории, охрана).

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- на похороны близких родственников – 3 дня;
- на регистрацию бракосочетания – 3 дня;
- на проводы в ряды Российской армии (сын, муж) – 2 дня;
- при рождении ребёнка в семье отцу – 1 день;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня к очередному отпуску.

6.13.2. 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.

6.14. Общими выходными днями считаются суббота и воскресенье.

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

7. Условия и охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда с использованием современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (см. приложение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда (ст. 226 ТК РФ).

7.2. Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. Первичная организация профсоюза:

Осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в МКОУ ДО ППМС «ЦДиК».

7.4. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в МКОУ ДО ППМС «ЦДиК», расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.5. Производить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

7.8. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

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

7.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести журнал учёта.

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

7.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212ТК РФ) и возникшими обстоятельствами.

7.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

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

7.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.17. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.19. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

7.20. Ходатайствовать перед Людиновской районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки Калужской области о предоставлении путёвок на лечение и отдых.

7.21. Профком обязуется:

- организовывать досуговые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились, о том, что:

8.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности.

8.2. 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 членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.4. Своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и дают мотивированный ответ.

8.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников, не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, настоящего соглашения, ежемесячное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов и денежных средств из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций в соответствии с коллективным договором, соглашением с расчетных счетов МКОУ ДО ППМС «ЦДиК» одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Порядок хранения письменных заявлений работников об удержании членских профсоюзных взносов и денежных средств определяется коллективным договором, соглашениями.

8.6. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзов или препятствующие законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

8.7. Работодатель за счёт средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% (ст. 377 ТК РФ) от тарифной ставки.

8.8. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов учреждений - органа вышестоящей профсоюзной организации.

8.9. Увольнение по инициативе работодателя председателя профсоюзной организации МКОУ ДО ППМС «ЦДиК» допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.10. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами.

8.11. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

8.12. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.13. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительное основание расторжение трудового договора по инициативе работодателя) производится с предварительного согласия профкома.

8.14. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.15. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);

2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

3. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

4. запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

5. очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

6. применение системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

7. массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

8. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.19б ТК РФ);

9. утверждение формы расчётного листа (ст.218 ТК РФ);

10. создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

11. составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

12. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

13. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

14. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);

15. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

16. и другие вопросы.

9. Обязательства профкома

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий работников МКОУ ДО ППМС «ЦДиК», проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

9.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатные консультации и юридическую помощь членам Профсоюза.

9.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МКОУ ДО ППМС «ЦДиК».

9.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работающих и обучающихся.

9.6. Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.7. Осуществлять контроль соблюдения в МКОУ ДО ППМС «ЦДиК» трудового законодательства, Положения об аттестации, оплаты труда, компенсационных выплат, Положения о профессиональной этике педагогов МКОУ ДО ППМС «ЦДиК».

9.8. Совместно с работодателем, работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.9. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.10. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях юбилеев (50-60), свадьбы, рождение детей, продолжительной болезни и смерти.

10. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились, что:

10.1. Контроль выполнения Коллективного договора производится Сторонами посредством создания и деятельности комиссии по осуществлению контроля выполнения принятого Коллективного договора, ведению переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности Сторон.

10.2. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании трудового коллектива и первичной профсоюзной организации.

10.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.4. Каждая из Сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором.

10.5. В период действия настоящего Коллективного договора Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

10.6. В период действия настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в Коллективный договор, при условии их выполнения.

10.7. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.8. Разъяснять условия коллективного договора работникам МКОУ ДО ППМС «Центр диагностики и консультирования».

10.9. Рассматривать в 3-х-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны начинаться за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

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

10.12. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.13. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

10.12. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

От работодателя:

От работников

Директор МКОУ ДО ППМС
«Центр диагностики и консультирования»

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Ю.М. Зайцева

_____ Т.В.Митрохова

М.П.
« ____ » _____ 2015 г.

М.П.
« ____ » _____ 2015 г.

