

Коллективный договор, заключенный между работодателем -
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детский эколого-биологический центр» в лице директора Косажевской
Натальи Викторовны и работниками в лице председателя профсоюзного
комитета Щербаковой Ольги Фоминичны,

(стороны, подписавшие коллективный договор)

утвержденный общим собранием (конференцией) трудового коллектива
(работников)

МБУ ДО «ДЭБЦ»

(наименование организации)

01.02.2016 протокол № 1/16, приложений 1, на 19 листах,

зарегистрирован в администрации Озерского городского округа

07.07.2016, регистрационный № 17-К.

Начальник отдела по труду
и социальному партнерству
Управления экономики
(уполномоченное должностное лицо)

м.п.



(подпись)

Г.В. Миронова
(расшифровка подписи)



УТВЕРЖДЕН:
Собранием трудового коллектива
«16» февраля 2016г.
Протокол № 1/16

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем:

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детский эколого-биологический центр»**

на период с 2016г. по 2018 г.

**Озерск
2016г.**

???

Коллективный договор, заключенный между работодателем –
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детский эколого-биологический центр» в лице директора Косажевской
Натальи Викторовны и работниками в лице председателя профсоюзного
комитета Ослиной Ирины Владимировны,
утвержденный общим собранием (конференцией) трудсвого коллектива
МБУ ДО «ДЭБЦ»

16 февраля 2016 года протокол № 1/16, с одним приложением на 19 листах,

зарегистрирован в администрации Озерского городского округа

_____, регистрационный номер № _____.

Начальник сектора по труду
И социальному партнерству
Управления экономики

Г.В. Миронова

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детском эколого-биологическом центре», сокращенное наименование – МБУ ДО «ДЭБЦ».

1.2. Коллективный договор заключен 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 ДЭБЦ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ДЭБЦ в лице их представителя, руководителя первичной профсоюзной организации Ослиной Ирины Владимировны (далее профком), и работодатель в лице директора Косажевской Натальи Викторовны.

1.4. Работники ДЭБЦ, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком личным заявлением представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДЭБЦ.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть принят и доведен до сведения работников на собрании трудового коллектива в срок до 01.01.2016г. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия учреждения, расторжения трудового договора с директором ДЭБЦ.

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

1.9. При смене формы собственности ДЭБЦ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации ДЭБЦ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива и подписания сторонами (период действия с 2016 года по 2018 год).

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- соглашение по техническому снабжению и обеспечению необходимым инвентарем и оборудованием лабораторий (за счет бюджетных и внебюджетных средств);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления ДЭБЦ непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДЭБЦ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- при приеме на работу работник знакомится с текстом коллективного договора под роспись;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДЭБЦ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

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

2.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, компенсационные и стимулирующие выплаты и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогам дополнительного образования устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрам, других конкретных условий с учетом мнения профкома.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования устанавливается руководителем ДЭБЦ с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников для ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной виде.

2.6. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данной учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется её объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного

образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся.

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

Объем учебной нагрузки 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, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период доля выполнения другими педагогами.

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

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае:

1) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества учащихся, согласно Порядку определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601;

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

3) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

4) восстановления педагога на работе, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменения условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен 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. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДЭБЦ.

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

2.14. Работодатель гарантирует работнику защиту персональных данных работника при их обработке (ст. 85, 86, 87, 88, 89, 90 ТК РФ). Работники должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки ПДР, а также об их правах и обязанностях в этой области. При передаче ПДР работодатель не может сообщать ПДР третьей стороне без письменного согласия работника.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд ДЭБЦ.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДЭБЦ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по плану (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должности), 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 и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных Постановлением администрации округа от 05.09.14г. № 2887 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений Озерского городского округа» с учетом изменений от 29.01.15г. № 172.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предусмотренные ст. 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.14г. № 276 и по её результатам устанавливать работникам соответствующие доплаты за квалификацию со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомляет 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. 82 ТК РФ).

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

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

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

4.3. 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 профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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 учреждении свыше 10 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДЭБЦ (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДЭБЦ.

5.2. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется Правилами

внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

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

5.5. Для педагогических работников ДЭБЦ 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 учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.6. 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, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет; лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями.

5.8. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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 может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий.

5.12. Привлечение работников ДЭБЦ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка ДЭБЦ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ДЭБЦ. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 4 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;

5.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МБУ ДО «ДЭБЦ» осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функций и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образование администрации Озерского городского округа, утвержденного Постановлением администрации округа от 04.09.2015г. № 2605.

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15-е и 30(31)-е числа.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются ПКГ);
- порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в смете учреждения.

6.5. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановке работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.6.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т.ч. в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического

расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель ДЭБЦ.

7. Гарантия и компенсация

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает из внебюджетных средств и средств фонда оплаты труда материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам ДЭБЦ по утвержденным с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, аттестацию условий работы каждого рабочего места, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (Федеральный Закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

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

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

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

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

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

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды, обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

8.9. 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 оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями работы.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

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

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

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

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

8.16. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДЭБЦ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинским осмотрам работников.

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

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

8.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДЭБЦ.

8.21. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

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 деятельности.

9.2. Профком 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 профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 части 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому 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 и транспортом (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 профкома 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 может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 части 1 ст.81 ТК РФ. С соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет работнику необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ДЭБЦ.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии ДЭБЦ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязанности профкома

Профком 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.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

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 фонда ДЭБЦ.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Направлять учредителю ДЭБЦ 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, по летнему оздоровлению детей работников ДЭБЦ и обеспечению их новогодними подарками.

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

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссии ДЭБЦ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДЭБЦ.

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

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДЭБЦ.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию Озерского городского округа.

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

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

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания действия данного договора.

От работодателя:
Директор МБУ ДО «ДЭБЦ»
/Косажевская Н.В.

От работников:
Председатель профкома
/Ослина И.В.



«16» 02 20 16 г.

Соглашение по охране труда Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический центр» на 2016год.
Администрация в лице начальника «Детского эколого-биологического центра», Косажевской Н.В. и профсоюзного комитета в лице председателя профсоюзной организации заключила настоящее соглашение по охране труда на 2016 год.

п/п	Содержание работ	Ед. учета	Количество	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	Приведение здания, рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда:				
	- текущий ремонт э/освещения в кабинетах	Каб.	16	Постоянно	Плетнев В.Н.
	- наличие соответствующей мебели (столы, стулья)			По мере необходимости	Куренков В.А.
	- Обновление инструкций по ТБ и охране труда	Шт.	20	В течение года	Кашицин А.А. Куренков В.А.
	- проведение профилактических замеров по электрооборудованию	замеры	155	Раз в год	Куренков В.А.
	- очистка электроламп от пыли			Раз в квартал	Плетнев В.Н.
	- очистка стекла от пыли и грязи			Не менее 2 раз в год	Мартюшова Н.П. Петропавловская Н.И.
2	Обеспечение технических служб защитной одеждой, защитными средствами	комплект	16	Постоянно	Куренков В.А.
3	Проведение флюорографии работающих, медосмотров с привлечением специалистов ЦМСЧ-71	Чел.	28	В течение года	Куренков В.А.
4	Обеспечение работающих канцтоварами			По мере	Куренков В.А.

5	Проведение аттестации рабочих мест	Рабочее место	4	необходимости Один раз на неопределенный срок	Косажевская Н.В. Куренков В.А.
6	Отопительная система		3 здания	Опрессовка перед пуском в эксплуатацию	Куренков В.А.
7	Осуществление учета и регулярного анализа случаев производственного травматизма работников и несчастных случаев с учащимися			Раз в квартал	Куренков В.А. Кашицин А.А. Смирнова О.А.
8	Профсоюзные органы совместно с представителями работодателя осуществляют контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии со ст. 25 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»			Постоянно	Ослина И.В.
9	Ремонт заборов и запоров на ферме			По мере необходимости	Куренков В.А.

Соглашение по охране труда подписали:

От работодателя:

МБУ ДО «ДЭБЦ»

Директор Косажевская Н.В.

«16» 02 2016 г.

От работников:

МБУ ДО «ДЭБЦ»

Председатель профсоюзной организации

«16» 02 2016 г.

