

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
бюджетного образовательного учреждения

дополнительного образования

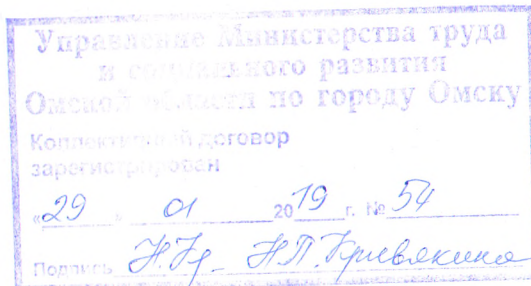
города Омска

"Центр творчества "Созвездие"

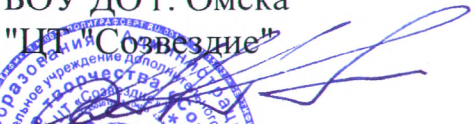
(БОУ ДО г. Омска "ЦТ "Созвездие")

на 2019-2022 годы

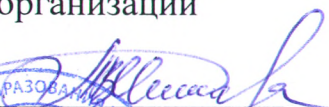
Принят на общем
собрании работников
Протокол № 8
от 23 января 2019 года



От работодателя:
Директор
БОУ ДО г. Омска
"ЦТ "Созвездие"


Жилков Дмитрий Николаевич
23 января 2019 года

От работников БОУ ДО
г. Омска "ЦТ "Созвездие"
председатель первичной профсоюзной
организации


Мельникова Татьяна Владимировна
23 января 2019 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования города Омска «Центр творчества «Созвездие» (далее – Учреждение).

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 Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических и правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. работники Учреждения, являющиеся и не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации БОУ ДО г. Омска «ЦТ «Созвездие» – Мельниковой Татьяны Владимировны;

1.3.2. представитель работодателя БОУ ДО г. Омска «ЦТ «Созвездие» в лице директора – Жидкова Дмитрия Николаевича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

1.6. При реорганизации или ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации.

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

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

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

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1.13.1. правила внутреннего трудового распорядка;

1.13.2. соглашение по охране труда;

1.13.3. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на

обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.13.4. положение об оплате труда работников Учреждения;

II. 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 Учреждения и не могут настоящим коллективным договором ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор и дополнительные соглашения к трудовому договору с работником заключаются в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на определенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе порядок установления объема учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные выплаты и др.

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

2.5. Количество учебных часов (педагогическая нагрузка) устанавливается приказом директора в начале учебного года в соответствии с представленными списками обучающихся (по конкретной образовательной программе, исходя из заявлений, медицинской справке при необходимости) из расчета 100% укомплектования групп.

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

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года возможны только:

2.7.1. по взаимному согласию сторон;

2.7.2. по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки, в связи с 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);

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

- при уменьшении количества учащихся в группах (посещаемость менее 50%).

2.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями числа групп или количества учащихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, а также изменением образовательных программ.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель, профсоюзный комитет обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, непосредственно касающихся предстоящей деятельности работника в Учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.1.2. 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 учреждения.

В этой связи:

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже, чем один раз в три года.

3.2.2. Определить перечень необходимых профессий и специальностей, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, с учетом мнения профкома.

3.2.3. Предоставлять право работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, совмещать работу с обучением при достаточных на то основаниях и соблюдении должностных инструкций по должности.

3.2.4. При наличии вызова из учебного заведения, предоставлять очередной отпуск или отпуск без сохранения заработной платы работникам, поступившим в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения (ст.173-174 ТК РФ).

3.2.5 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276) и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки к окладам (ставкам) со дня вынесения решения аттестационной

комиссией в соответствии с Положением об оплате труда в Учреждении.

3.4. Работники имеют право:

3.4.1. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям путем заключения дополнительного (ученического) договора между работником и работодателем.

3.5. Работники обязаны проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации не реже одного раза в три года, в том числе за свой счет.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. 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.

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.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

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

4.1.3. 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).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. 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 пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение №1), учебным расписанием, регламентом работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Режим работы: ежедневно с 08.00 часов до 20.00 часов (кроме календарных праздников), 13.00 – 14.00 – обеденный перерыв.

5.1.2. Для административного персонала, специалистов и служащих устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для работников по должности «сторож-вахтер» устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год (ст. 104 ТК РФ).

5.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.1.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом и определяется из расчета астрономических часов:

- педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю (ставка),
- концертмейстер – 24 часа в неделю (ставка),
- методист – 36 часов,
- старший методист – 36 часов,
- педагог-организатор – 36 часов,
- педагог-психолог – 36 часов,
- социальный педагог – 36 часов

5.1.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, и единого методического дня – среда.

5.1.6. Время осенних, зимних, весенних и летних школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в осенние, зимние и весенние школьные каникулы определяется утвержденным расписанием занятий и циклограммой работы Учреждения. Расписание занятий и график работы

работников в период летних школьных каникул утверждается приказом руководителя отдельно не позднее 25 мая.

5.1.7. В каникулярное время все сотрудники Учреждения привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени на условиях добровольного согласия.

5.1.8. Очередность оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем на основании письменного заявления работника и с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных 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).

5.1.9. 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. Кроме того, работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по их письменным заявлениям в следующих случаях:

- женщинам, имеющим детей до 14 лет – не свыше 14 календарных дней;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - 14 календарных дней;
- в связи со свадьбой работника – до 5 дней;
- в связи со свадьбой его детей – до 3 дней;
- в случае смерти кого-либо из его близких родственников – до 7 календарных дней, не считая дни проезда;
- пенсионерам по возрасту – не более 1 месяца;

Данные отпуска оформляются приказом по учреждению. Самостоятельное решение вопроса об уходе в отпуск без надлежащего оформления рассматривается как прогул.

5.1.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, он предоставляется в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 года № 644.

Педагогические работники имеют право на длительный (неоплачиваемый) отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется и, если есть продолжительность между увольнением и

поступлением на работу составляют не более трех месяцев;

- время, когда, работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующим восстановлении на прежней работе;
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания СУЗа или ВУЗа и днем поступления на педагогическую работу не превысило одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику.

На основании заявления работника оформляется распорядительный акт организации.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных классах.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

При длительном отпуске возможен досрочный выход работника (с предупреждением работодателя за месяц до выхода) и по согласованию сторон.

Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников.

Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

5.1.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативно-правовыми актами.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе трудового законодательства Российской Федерации, постановления Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», Положением об оплате труда работников бюджетного

образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Центр творчества «Созвездие».

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических и иных работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к Положению об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Центр творчества «Созвездие».

6.3. Заработная плата выплачивается работникам на расчетный счет в банке 12 и 27 числа каждого месяца. Выплата за первую половину отработанного месяца производится 27 числа каждого месяца, выплата за вторую половину отработанного месяца производится 12 числа следующего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением периодов и организаций, перечисленных в ст. 142 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.5. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы и ее выплаты работникам несет руководитель Учреждения.

6.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно из средств от приносящей доходы деятельности (внебюджетных). При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (в соответствии со ст. 236 ТК РФ).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Обязанности работодателя в области охраны труда:

- обучение персонала безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома;
- осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда;
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- организовывать проведение за счет средств работодателя обязательных

предварительных и периодических медицинских осмотров (в соответствии со ст. 213 ТК РФ), а также за счет средств работника флюорографического, психологического и наркологического обследования; не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;

- один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

- производить ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- иные обязанности в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

7.2. Работодатель имеет право:

- потребовать от вновь принимаемого работника прохождения первичного медицинского осмотра, в том числе флюорографического, психологического и наркологического обследования, и предоставления медицинского заключения, не запрещающего работу в образовательном учреждении.

- в случае отказа работника от прохождения периодического обязательного медицинского осмотра или нарушения сроков его прохождения, а также ежегодного флюорографического обследования, отстранить от работы работника без сохранения заработной платы до получения работником окончательного заключения о завершении осмотра или обследования.

7.3. Обязанности работника в области охраны труда:

- соблюдать требования охраны труда;

- педагогические работники обязаны каждый год до 31 августа проходить флюорографическое обследование самостоятельно по месту жительства;

- 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 по охране 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);

- иные обязанности в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

7.4. Работник имеет право на:

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни, здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- иные права, предусмотренные ст. 219 ТК РФ.

7.5. Профком обязуется:

- помогать в организации физкультурно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза и работников Учреждения, а также в работе по оздоровлению работников Учреждения и их детей;

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

8.2. Профком дважды в год осуществляет в установленном порядке контроль за выполнением обязательств по Коллективному договору и соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункт 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. 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.

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений по мере поступления денег на счет учреждения. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель за счет средств Фонда оплаты труда Учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 20 % должностного оклада.

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего Профсоюзного органа.

8.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических и руководящих работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- разделение рабочего времени на части;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- создание комиссий по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- распределение премиального фонда;
- установление учебной нагрузки педагогам дополнительного образования;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9.1. Представлять и защищать 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, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования ФОТ, фонда экономии заработной платы и иных фондов Учреждения.

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

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

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

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль

за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по социальному страхованию.

9.8. Совместно с райкомом профсоюзов участвовать в работе по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.9. Вести учет работников, нуждающихся в санаторном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в ФОМС, ОПС и ФСС.

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

9.12. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических и руководящих работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с положением о материальной помощи, на основании их письменного обращения с заявлениями.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. 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.

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

10.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

10.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора образуется постоянно действующая двухсторонняя комиссия.

10.7. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. При этом условия Коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

10.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного

договора и отчитываются о результатах на общем собрании работников (1 раз в год).



СОГЛАСОВАНО
 Председатель ППО
 Мельникова Т.В.

"13" сентября 2019 года

приложение №2

к Коллективному договору по регулированию социально-трудовых соотношений между работодателем и работниками БОУ ДО г. Омска «Центр творчества «Созвездие»

УТВЕРЖДАЮ
 Директор
 Жидков Д.Н.

"13" сентября 2019 года



СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда между работодателем и работниками
 БОУ ДО г. Омска «ЦТ «Созвездие» на 2019 год

п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Источник финансирования	Стоимость в руб.	Срок выполнения	Ответственный
1	Организовать обучение по ОТ	Чел.	3	внебюджет	3 600,00	март	Рисс Е.А.
2	Обеспечение работников специальной одежды и обувью и другими СИЗ	Чел.	17	внебюджет	40 000,00	март	Рисс Е.А.
4	Испытание диэлектрических средств (СИЗ)	Шт.	20	внебюджет	2 000,00	май, ноябрь	Рисс Е.А.
5	Измерение сопротивления изоляции электросети и электрооборудования (прозвонка)	СП	6	бюджет	15 000,00	июнь	Рисс Е.А.
6	Переосвидетельствование и перезарядка огнетушителей	Шт.	60	внебюджет	10 000,00	август	Рисс Е.А.
7	Организовать прохождением сотрудниками ЦТ периодических медицинских осмотров	Чел.	120	бюджет	150 000,00	август	Рисс Е.А.
8	Обеспечить проведение косметического ремонта кабинетов и помещений ЦТ			внебюджет	400 000,00	до 25 августа	Рисс Е.А.
					620 600,00		