

УТВЕРЖДЕН

Директор МКУ ДО ДДТ «Радуга»

Т.Н. Мохова

«20» сентября 2020 г.



СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива

Л.Н. Гаврилова

«20» сентября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и работниками
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«Дом детского творчества «Радуга»
на 2020-2023 гг.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию в администрации муниципального
образования Заокский район.

Регистрационный № 6 от «20» сентября 2020 г.

Консультант отдела экономического развития, предпринимательства и
сельского хозяйства: Н.Г. Зоткина



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом 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.

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

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

1.5. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения, в лице представителя трудового коллектива ДДТ «Радуга» – Гавриловой Л.Н. и работодатель в лице директора ДДТ «Радуга» Моховой Т.Н.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения и работодателя.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора будет доведен до сведения всех работников в течение 7 дней после его подписания.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания трудового коллектива:

- Должностные инструкции;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Правила внутреннего распорядка учащихся;
- Коллективный договор;
- Положение об общем собрании трудового коллектива;
- Положение о нормировании труда;
- Положение об оплате труда;
- Положение о ненормированном рабочем дне;
- Положение о надбавках и доплатах стимулирующего характера в ДДТ «Радуга»;
- Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска за непрерывную педагогическую работу;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с условиями труда за счет средств работодателя;

- Список работников, которым устанавливаются компенсационные доплаты за работу во вредных или опасных условиях труда;
- Инструкции по охране труда;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о комиссии по трудовым спорам.

2. Трудовые отношения.

2.1. Работодатель осуществляет прием и увольнение сотрудников строго в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.2. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы: паспорт или иной документ удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (если работник поступает на работу на условиях совместительства, он предоставляет копию трудовой книжки); страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; ИНН; документы воинского учета - для военных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки, справку об отсутствии судимости, а так же медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательных учреждениях.

Работник должен быть ознакомлен под роспись с Должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором Учреждения. С работником должен быть проведен вводный инструктаж по охране труда, пожарной безопасности с записью в журналах регистраций и инструктажей.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более 5 лет (ст. 58, ст. 59 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, испытания работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать для работников - трех месяцев, для руководителей и их заместителей – 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 70 ТК РФ.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии ТК РФ, Уставом Учреждения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым законодательством, а также настоящим трудовым договором.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

Все дополнительные работы, не обусловленные трудовым договором, выполняются только с согласия работника и оплачиваются работодателем по решению сторон.

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

Уменьшение нагрузки педагога по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только в случае сокращения количества учащихся, групп в объединении, а также уменьшения часов по дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программе.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях работодатель обязан уведомить работника не позднее чем за 2 (два) месяца.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.9.1. В случае расторжения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится окончательный расчет согласно нормативным документам.

2.9.2. Работодатель обязан обеспечить соблюдение порядка высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата в соответствии с требованиями ст. 178, ст. 179 ТК РФ.

2.9.3. Уволенным работникам в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращения численности или штата, сохраняется средний месячный заработок (с учетом выходного пособия) на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения в соответствии с частью 2 ст. 318 ТК РФ.

3. Оплата труда.

3.1. Оплата труда для работников Учреждения производится:

3.1.1. Для директора на основе должностного оклада, определяемого в кратном отношении к средней заработной плате основных работников Учреждения, (не более 5 размеров средней заработной платы) указанных работников. Размер кратности должностного оклада определяется Учредителем;

3.1.2. Для заместителей директора на основе должностного оклада, установленного на 10% ниже должностного оклада директора;

3.1.3. Для педагогических работников на основе должностного оклада и повышающих коэффициентов (повышающий коэффициент в размере 0,15 за работу в поселках городского типа (рабочих поселках) (Закон Тульской области от 01.04.2011 №1556-ЗТО), за выслугу лет, за квалификационную категорию, персональный повышающий коэффициент) к должностным окладам;

3.1.4. Для рабочих на основе разрядов в соответствии с ЕКТС и повышающих коэффициентов за выслугу лет.

3.2. Размеры должностных окладов, ставок работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников образования» и Распоряжением Правительства Тульской области» от 08.08.2019 г. № 349.

3.3. Работникам, чей должностной оклад за установленную норму рабочего времени меньше МРОТ, производится доплата до МРОТ из фонда оплаты труда Учреждения.

3.4. Основным педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за:

1) почетные звания "Народный учитель СССР" или "Народный учитель Российской Федерации" - в размере 20 % от должностного оклада;

2) почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" или "Заслуженный учитель" бывших союзных республик, "Заслуженный мастер производственного обучения" - в размере 15 % от должностного оклада;

3) нагрудные знаки и почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации"; нагрудный значок "Отличник народного просвещения" - в размере 10 % от должностного оклада.

3.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных и стимулирующих доплат:

- доплаты;
- надбавки;
- премии;
- материальная помощь.

Компенсационные и стимулирующие выплаты осуществляются на основании «Положения о доплатах и надбавках стимулирующего характера МКУ ДО ДДТ «Радуга» принятыми на основании решения общего собрания трудового коллектива и утверждаются приказом директора Учреждения. Каждый работник имеет право на получение компенсационных и стимулирующих выплат. Компенсационные и стимулирующие выплаты для работников устанавливаются от размера должностного оклада.

3.6. Размеры доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы устанавливаются в зависимости от выполненного работником дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

3.7. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, закрепленного в «Положении о доплатах и надбавках стимулирующего характера МКУ ДО ДДТ «Радуга». Размер доплаты – до 100%.

3.8. Работникам Учреждения могут устанавливаться надбавки и доплаты по основаниям, принятым на общем собрании трудового коллектива и закрепленным в «Положении о доплатах и надбавках стимулирующего характера МКУ ДО ДДТ «Радуга». Размер доплат и надбавок – до 100 %.

3.9. Работники Учреждения могут быть премированы по основаниям, принятым на общем собрании трудового коллектива и закрепленным в «Положении о доплатах и надбавках стимулирующего характера МКУ ДО ДДТ «Радуга». Максимальный размер премии – до 2-х должностных окладов.

3.10. Директором Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент в отношении конкретного работника (включая внешних совместителей) за уровень его профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

3.11. Фонд доплат и надбавок устанавливается в размере 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.

3.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число текущего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.13. Заработная плата перечисляется на указанный работником расчетный счет в Сбербанке.

3.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142, ч. 2. ТК РФ).

3.15. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (работы с вредными условиями труда), производится выплата компенсационных доплат.

3.16. Работодатель обязуется:

3.16.1. Сохранять за работниками заработную плату в полном объеме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

3.16.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

3.16.3. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, возместить им конкретный размер денежной компенсации не ниже 1/300 действующей в это время и увеличенной на один за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.16.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, заработную плату в полном размере.

3.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет директор Учреждения. Ответственность за правильность начисления заработной платы несет главный бухгалтер муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности учреждений образований и культуры» МО Заокский район.

3.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете (ст. 140 ТК РФ).

3.19. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается с целью обеспечения социальной поддержки и, как правило, является компенсационной выплатой в следующих случаях:

- при необходимости экстренного дорогостоящего лечения (операция, протезирование, дорогостоящие лекарственные средства);
- при несчастных случаях (авария, травма);
- при тяжелом материальном положении (многодетная семья; инвалидность; родитель один воспитывающий ребёнка и т.д.);
- вследствие чрезвычайных ситуаций (пожар, гибель имущества, кража и др.);
- при бракосочетании;
- при рождении ребенка;
- смерть сотрудника или его близких родственников.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

4. Выплата пособий.

4.1. Всем основным работникам к отпуску выплачивается ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для руководящих работников, завхоза, обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю с двумя выходными: суббота, воскресенье.

5.3. Для педагога-организатора, педагога-психолога, методиста устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку с двумя выходными: суббота и воскресенье.

5.4. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогам дополнительного образования принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью - 18 часов в неделю.

Для педагогов дополнительного образования работающих по совместительству, продолжительность рабочего времени составляет не более 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (ст. 284 ТК РФ).

5.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работниками и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Время перерывов для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.8. Супругам и близким родственникам предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.9. Продолжительность основного отпуска директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, педагогических работников составляет 42 календарных дня, а для остальных работников - 28 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

5.10. Должности работников, которым установлен ненормированный рабочий день: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности образовательного процесса (далее зам. директора по безопасности), завхоз.

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: директору, зам. директора по УВР - 5 календарных дней; зам. директора по безопасности, завхозу – 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).

5.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенный размер оплаты труда в размере 8 процентов от тарифной ставки (оклада) (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ).

5.14. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, которого определяются Учредителем и (или) локальным актом Учреждения.

5.15. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

6.1 . Работодатель обязуется:

6.1.1. Направлять педагогических работников на курсы повышения педагогической квалификации работников не реже одного раза в 3 года.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, работодатель обязан оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых на служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.1.2. Определять необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, с учетом перспектив развития Учреждения.

6.1.3. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку педагогических работников с учетом перспектив развития Учреждения.

6.2. Органы управления образованием на основании заявления работников могут продлить срок действия квалификационных категорий не более чем на один год в

следующих случаях: временная нетрудоспособность, нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком, нахождение в командировке на работе по специальности за рубежом, нахождение в отпуске в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации и уходом на пенсию, независимо от ее вида.

6.3. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Российской Федерации в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;
- при поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;
- при переходе с одной руководящей должности на другую руководящую должность;
- при переходе педагогических работников негосударственных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась в соответствии с действующим Положением об аттестации.

7. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.

7.1. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации согласно ТК РФ (Ст. 173-177).

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования, разрабатывать ежегодно Соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения вводные инструктажи по пожарной безопасности, по охране труда на рабочем с соответствующей записью в журналах регистрации инструктажей.

8.1.5. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников Учреждения по охране труда и пожарной безопасности на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

8.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), а также имеющих медицинские противопоказания.

8.1.7. Обеспечить разработку и утверждение инструкции по охране труда на каждую должность с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

8.1.8. Обеспечивать своевременное выполнение мероприятий по ОТ, соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

8.1.9. Обеспечивать наличие в организации нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет Учреждения.

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

8.1.11. 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.

8.1.12. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

8.1.13. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.14. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.15. 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 или оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

8.1.17. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.

8.1.18. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст.ст. 227-231 ТК РФ).

8.1.19. 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.

8.1.20. Организовать проведение специальной оценки условий труда.

8.1.21. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

8.2. Представитель от трудового коллектива обязуется:

8.2.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

8.2.2. Рассматривать на заседаниях общего собрания трудового коллектива работу администрации Учреждения по обеспечению ею прав работников на охрану труда.

8.2.3. Участвовать в разработке, обновлении «Положения об организации работы по охране труда».

8.2.4. Участвовать в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда и здоровья», и приложения к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

8.2.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

8.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносить решение данного вопроса на заседание общего собрания трудового коллектива, которое дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.7. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда.

8.3. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 219, ч. 1, 2 ТК РФ);
- обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя (ст. 219, ч. 5 ТК РФ);
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя (ст. 219, ч. 6 ТК РФ).

9. Обязательства представителя трудового коллектива.

9. Представитель трудового коллектива обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам.

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 фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы Учреждения.

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

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

9.6. Участвовать в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда.

9.7. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

9.8. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов коллектива.

10. Контроль по выполнению коллективного договора. Ответственность сторон.

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. При необходимости по заявлению одной из сторон в Коллективный договор могут быть внесены изменения, дополнения, которые утверждаются на общем собрании трудового коллектива. В одностороннем порядке прекращение выполнения принятых обязательств не допускается.

10.3. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами

10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.8. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

10.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинают за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.10. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается: со стороны работодателя – на директора ДДТ «Радуга» Мохову Т.Н., со стороны представителя от трудового коллектива – Гаврилову Л.Н.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 12
листов. *Резаев*
Директор М.В. Резаев
«Разыта» М.В. Резаев
Мохова

