


Председатель профсоюзного комитета
МКУ ДО ДЮЦ «Планетарий»

 Е.В. Зейналова

«25» сентября 2019г.

И.о. директора МКУ ДО ДЮЦ «Планетарий»

 Т.А. Белоусова

«25» сентября 2019г.



Коллективный договор МКУ ДО ДЮЦ «Планетарий»

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол №1
От 25 сентября 2019г.

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 2419 от 29.09.2019г.

Председатель комитета
по труду мэрии города
Новосибирска  А.В. Акхметов
(подпись) (имя, отчество, фамилия)

г. Новосибирск

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-трудовые отношения в коллективе между руководителем Муниципального казённого учреждения дополнительного образования г. Новосибирска «Детско-юношеский центр «Планетарий» (далее МКУ ДО ДЮЦ «Планетарий/учреждение») и работниками МКУ ДО ДЮЦ «Планетарий» на основе согласования взаимных интересов, направленных на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения, а также для создания более благоприятных условий труда для работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – Белоусовой Татьяны Анатольевны (далее - работодатель),
- Работники учреждения в лице профсоюзного комитета (далее - профком).

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальном обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон с одобрения их на собрании трудового коллектива.

1.6. Основные принципы заключения коллективного договора:

- настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства,

- полномочность представителей сторон,
- свобода выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание,
- реальности обеспечения принятых обязательств.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.8. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из них подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации. Обязательным правилом для работодателя является:

- ознакомление работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.
- при приеме работника на рабочее место с вредными и (или) опасными условиями труда обязательно ознакомить с результатами специальной оценки условий труда и предусмотренными компенсациями за работу в этих условиях.

II. Организационно-экономические вопросы

2.1. Выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон.

2.2. Работодатель берет на себя обязательства:

2.2.1. Обеспечить нормальную хозяйственную деятельность МКУ ДО ДЮЦ «Планетарий» исправным оборудованием, нормативной технической документацией, иными средствами, необходимыми для исполнения работниками трудовых обязанностей.

2.2.2. Учитывать мнение профсоюзного комитета (ст.370, 371,372 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- при формировании штатного расписания;
- по вопросам изменения структуры учреждения, сокращения численности или штатов (ст.81,82,84,180 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- при утверждении положения об оплате труда и положения о премировании.

2.3. Работники обязуются обеспечить качество и своевременность выполнения работы, сохранять имущество учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую дисциплину, нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками трудовых функций, соблюдению правил трудового распорядка, требований охраны труда, трудовой дисциплины.

III. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель обеспечивает за счет средств учреждения повышение квалификации работников учреждения не реже одного раза в три года.

3.2. В случае направления работника для повышения квалификации в учреждения, имеющие соответствующую лицензию, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

3.3. Предоставляет гарантию и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые. Так же гарантии предоставляются при получении второго высшего образования при условии направления на обучение непосредственно организацией.

3.4. Работодатель осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров и руководителей структурных подразделений на соответствие занимаемых должностей, включает в аттестационную комиссию МКО ДО ДЮЦ «Планетарий» представителей профсоюза.

3.5. По результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений работодатель устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия профсоюзной организации.

Представлять не менее чем за три месяца в вышестоящую профсоюзную организацию и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

3.6.2. Осуществлять увольнение работников по инициативе работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ и других случаях, оговоренных коллективным договором).

3.6.3. Осуществлять уведомление работников о предстоящем высвобождении по сокращению штатов или численности в срок не менее чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

3.6.4. Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, три часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы в течение времени предупреждения.

3.6.5. При сокращении численности и штатов с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

3.6.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.6.7. Высвобождаемым работникам предоставить 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.

3.6.8. Принимать меры по способствованию трудоустройству сокращаемых работников.

IV. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями работников, а также расписанием работы детского объединения, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом. (приложение о внутреннем распорядке).

4.2. Для руководящих работников, бухгалтерии, работников из числа административно-хозяйственного персонала учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; для обслуживающего персонала устанавливается нагрузка согласно Трудовому договору и графику работы.

4.3. Для педагогических работников учреждения – педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, методистов – устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.4. Для работников, имеющих инвалидность 1 и 2 группы, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением заработной платы.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

4.6. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 31 календарный день в любое удобное для работника время (ст. 267 ТК РФ).

4.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.8. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ):

- Директор;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель директора;
- Начальник отдела.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ):

№п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска, календарные дни
1.	Директор	В соответствии с условиями трудового договора
2.	Главный бухгалтер	12
3.	Заместитель директора	4
4.	Начальник отдела	4

4.10. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за интенсивный и напряженный труд (ч.2. ст.116 ТК РФ) с согласования начальника структурного подразделения и руководителя учреждения от 3 до 7 дней за счет средств деятельности, приносящий дополнительный доход.

4.11. График отпусков утверждается ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.123 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязан (ст. 128 ТК РФ) на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ)
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

V. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

-должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее - должностной оклад (оклад));

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в ночное время в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается: руководителям учреждений – по решению Департамента образования мэрии города Новосибирска с руководителем, заместителям руководителя по решению руководителя учреждения.
- Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

5.4. Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

5.5. Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам устанавливаются надбавки за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 15 %, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 % должностного оклада (ставки).

5.6. Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, устанавливаются в размере 10% от должностного оклада (ставки).

5.7. «Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации», устанавливаются в размере от 20% до 50% от должностного оклада (ставки заработной платы)».

5.8. Надбавки за почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации».

Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15 % должностного оклада (ставки).

5.9. Нагрудные знаки: «За милосердие и благотворительность», «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», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы», устанавливаются в размере 15 % от должностного оклада (ставки).

5.10. Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников МКУ ДО ДЮЦ «Планетарий».

5.11 Размер надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, работникам рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей:

№ п.	Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
2	За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
3	За почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный тренер", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Народный артист",	15

	"Заслуженный артист", "Народный врач", "Заслуженный врач" и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы	
--	--	--

5.12. При наличии у работника двух или более почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается по одному из них.

5.13. Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях по основной должности в следующих рекомендуемых размерах, приведенных в таблице:

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2 года	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет	30

5.14. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования, за победу обучающихся (воспитанников), работника в международных, всероссийских, республиканских, областных и городских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах.

Премияльные выплаты работникам рекомендуется устанавливать в размере не более 100 % от должностного оклада (оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.15. Оплата труда работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе Положения по оплате труда в образовательном учреждении, разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников на территории Новосибирской области, и принимается работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

5.16. Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется локальным нормативным актом образовательного учреждения (приказом, распоряжением), который принимается с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.17. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками, не

противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.

5.18. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Новосибирской области.

5.19. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;
- в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

5.20. При определении условий оплаты труда за выполнение педагогической работы в должностях, учитывать результаты аттестации педагогических работников на соответствие уровню первой или высшей квалификации.

5.21. За педагогическими работниками, у которых срок действия присвоенной первой или высшей квалификационной категории истек в период длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам и (или)отпуска по уходу за ребенком, сохраняется оплата труда, с учётом имевшейся у них квалификационной категории на период одного года с момента выхода на работу.

5.22. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ТК РФ, ст. 134).

Стороны договорились:

5.11. Должностной оклад для каждого работника устанавливается согласно штатному расписанию, утвержденному учреждением, согласованному с Департаментом образования г. Новосибирска.

5.12. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профкомом.

Работодатель обязуется:

5.13. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ.

5.14. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.15. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.16. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.17. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.18. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 20 числа текущего месяца за первую отработанную половину месяца и 5 числа следующего за расчетным за 2 половину отработанного месяца..

5.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы 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. 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.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда

6.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

6.5. Включать в направление расходов средств, полученных от иной, приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда по согласованию с профкомом.

6.6. Обеспечить за счет средств учреждения прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров(обследований), психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

6.7. Проводить специальную оценки условий труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и ФЗ от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке труда».

6.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ТК РФ 185.1).

Профком обязуется:

6.8. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов профкома на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.9. Оказывать практическую помощь членам профкома в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

6.10. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профкома и других работников учреждения.

6.11. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Работники обязуются:

6.12. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.13. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.14. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.15. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.16. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

VII. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.2. Частично оплачивать дорогостоящее лечение за счет средств деятельности, приносящий дополнительный доход. Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

7.3. Ходатайствовать и оказывать помощь в получении для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки путем привлечения сторонних партнеров;

7.4. Оказывать материальную помощь за счет средств деятельности, приносящий дополнительный доход:

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты;
- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами;
- прочие причины по согласованию с профкомом.

7.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

7.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы за счет средств деятельности, приносящий дополнительный доход, в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего возраста в школу – 1 день (1 сентября в 1 класс);
- проводы сына в армию – 3 дня;
- похорон родственников – 1 день.

7.7. Предусматривает следующие выплаты членам профкома за счет денежных средств профкома:

- в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70-летием до 4000руб. 00 коп. (четыре тысяч руб. 00коп.).
- компенсация лечения в оздоровительном санатории за свой счет до 2000 руб. 00 коп. (двух тысяч руб. 00 коп.).
- при рождении ребенка в семье до 4000 руб. 00 коп. (четыре тысяч руб. 00 коп.).
- прочие выплаты и сумма выплат рассматривается и согласовывается на основании поданных заявлений членами профсоюзного комитета.

7.8. Предоставляет дополнительные отпуска сотрудникам с сохранением среднего заработка за счет денежных средств учреждения:

- направленных на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего, среднего профессионального образования на заочную и очно-заочную (вечерней) форму.
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов.
- для сдачи курсовых, итоговых государственных экзаменов.

VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Профком представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ.

8.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.5. Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профкома, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профкома, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.6. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

8.7. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.8. Беспрепятственно допускать председателя профкома во все подразделения учреждения, где работают члены профкома, для реализации уставных задач и предоставленных профкомом прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.8. Освобождать членов профкома от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.9. Увольнение работников, являющихся членами профкома, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.

8.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профкома помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях руководства и доступ к нормативной документации.

8.11. Установить надбавку из базовой части фонда оплаты труда в размере 1000 рублей работнику образовательного учреждения, избранному председателем профкома за счет средств деятельности, приносящий дополнительный доход.

8.12. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 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);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

Профком обязуется:

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

8.16. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.17. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.18. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.19. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

IX. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

X. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.