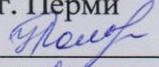


**Коллективный договор
муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования детей
«Центр дополнительного образования для
детей «Луч» г. Перми
на 2015-2017 год**

Подписали:

<p>От имени работодателя</p> <p>Директор МАОУ ДОД «ЦДОДД «Луч» г. Перми</p>  <p>«19» <u>февраля</u> 2015 г.</p>		<p>От имени работников</p> <p>Председатель профкома МАОУ ДОД «ЦДОДД «Луч» г. Перми</p>  <p>«19» <u>февраля</u> 2015 г.</p>
--	--	---

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цели коллективного договора

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ ДОД «Центр дополнительного образования для детей «Луч» г. Перми (далее – Центр «Луч») и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, члены первичной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ МАОУ ДОД «Центр дополнительного образования для детей «Луч» г. Перми (далее – профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Головенко Натальи Сергеевны;

Работодатель в лице директора Центра «Луч» - Соломининой Светланы Александровны.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30-31 ТК РФ). Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра «Луч».

1.3. Основные принципы взаимоотношений сторон КД (ст.24)

Стороны КД являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств КД;
- соблюдения законодательства и норм настоящего КД;
- равноправия и полномочия сторон.

1.4. Сфера действия КД (ст.43)

Настоящий КД распространяется:

1. на всех работников организации, в том числе работников - не членов профсоюза.

Работники, не члены профсоюза, на которых распространяется действие КД, обязаны в двухнедельный срок написать заявление в бухгалтерию о перечислении профкому взносов солидарности в размере 1% от заработной платы.

- в части специально оговоренных пунктов – на членов семей и пенсионеров, вышедших на пенсию из организации;
- мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профбюджета, распространяются только на членов профсоюза, в том числе на работников, уплачивающих взносы солидарности.

1.5. Срок действия КД (ст.43)

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение 2014-2016 годов.

Совещание профкома по разработке коллективного договора проводится сроком не позднее 4 недель до окончания срока действия коллективного договора.

- По взаимной договорённости сторон действие Договора может быть продлено на срок не более 3 лет.

- Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации Центра «Луч» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Центра «Луч».

- При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра «Луч» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- При смене формы собственности Центра «Луч» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

- При реорганизации или смене формы собственности Центра «Луч» 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 Центра «Луч» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ или КД.

- Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра «Луч».

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

1.6. Доведение текста договора до работников

Не позднее месяца после подписания КД работодатель обязуется донести текст договора до работников на общем трудовом собрании коллектива.

Текст договора с соответствующими приложениями обязательно имеют работники, непосредственно отвечающие за его выполнение.

Полный текст КД со всеми приложениями в обязательном порядке находятся у работника по кадрам, финансовом отделе и в профкоме.

1.7. Контроль за выполнением КД (ст.51)

Контроль за выполнением КД осуществляют обе стороны, подписавшие его:

- ежеквартально на совместных совещаниях представителей работодателя и профкома;
- через проведение собраний за полугодие и год.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Обязательства работодателя по обеспечению жизнедеятельности организации (ст.22)

Работодатель обязуется:

- добиваться наиболее полного финансирования организации;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- своевременно комплектовать организацию необходимыми кадрами, учащимися, оборудованием;
- внедрять новые методики преподавания (лечения);
- проводить работу по повышению квалификации персонала;
- своевременно готовить центр к работе в зимних условиях;
- ежемесячно информировать работников об итогах деятельности организации.

2.2. Обязательства работников и профсоюзных органов по обеспечению жизнедеятельности организации (ст.21)

2.2.1. Работники организации обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать дисциплину;
- повышать свою квалификацию;
- вносить предложения для улучшения деятельности организации.

2.2.2. Профком обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- проводить работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей;
- поддерживать работодателя в решении задач функционирования организации, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиту их интересов;
- своевременно, совместно с работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений.

2.3. Участие работников в управлении организацией (ст. 52, 53)

Стороны договорились, что помимо форм участия работников в управлении организацией, указанных в ст. 53 Трудового кодекса определить следующие дополнительные формы:

- общие и профсоюзные собрания или конференции;
- организация анкетирования по проблемам организации;
- выдвижение кандидатур работников для присвоения Почетных званий, награждения Почетными грамотами, ценным подарком, объявление благодарности и другие поощрения производятся с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 191)

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Заключение трудового договора (ст. 67)

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки нанимаемому на работу (ст. 67).

3.2. Об условиях трудового договора (ст.9)

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено КД и законодательством (ст.9).

3.3. Изменение условий трудового договора

Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон в письменной форме (ст.57).

О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца (ст.73).

3.4. Об информировании работников о локальных нормативных актах при приеме на работу

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором (ст. 68).

3.5. Об общих основаниях для расторжения трудового договора (ст.77)

Стороны договорились, что расторжением трудового договора по основаниям, предусмотренным ст.77 п.7,8 производится с учетом мотивирования мнения профсоюзного комитета, если работник является членом профсоюза.

3.6. О прекращении трудового договора (для педагогических работников) (ст.336)

Стороны договорились, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами прекращение трудового договора с педагогическим работником по основаниям, предусмотренным ст.336 п. 1,2 производится с учетом мотивирования мнения выборного профсоюзного органа, если работник является членом профсоюза.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ (ст.91-105)

4.1. Нормированная продолжительность рабочего времени (ст.333, 91)

Нормированная продолжительность рабочего времени может составлять суммарно до 40 часов в неделю при урочной нагрузке 18 часов в неделю.

4.2. Продолжительность ежедневной работы

Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателями с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190).

4.3. О режиме неполного рабочего времени

Стороны договорились, что режим неполного рабочего времени по причинам, указанным в части первой ст.73 Трудового кодекса вводится и отменяется с согласия профсоюзного комитета.

4.4. Привлечение работника к дежурствам

Работодатель имеет право привлекать работников к дежурствам, не связанным с исполнением основных трудовых обязанностей после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни. Такие дежурства компенсируются отгулом той же продолжительности, что и дежурство. (Дискотеки, вечера и т.д.)

4.5. Дежурства на дому

Работодатель имеет право привлекать работников к дежурству на дому.

Дежурство на дому оплачивается в размере 50% тарифной ставки, оклада.

4.6. О работе по совместительству (ст. 333, 282)

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

4.7. Особенности режима труда педагогических работников в каникулярное время (отраслевое тарифное соглашение и п.5.2)

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающим с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года.

В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул.

4.8. О графиках работы в каникулярное время

На время каникул работодатель утверждает график работы по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.9. О режиме труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.) в пределах установленного или рабочего времени.

5. ОТПУСКА (ст.114-128, 334)

5.1. Ежегодные оплачиваемые отпуска (ст.115, 334)

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и педагогам 42 календарных дня.

5.2. О дополнительных отпусках за работу во вредных и тяжелых условиях труда (ст.118)

5.2.1. Дополнительные отпуска предоставляются за работу во вредных и тяжелых условиях труда продолжительностью от 6 до 18 рабочих дней в соответствии со списком должностей и профессий с вредными и тяжелыми условиями труда, в которых дается право на дополнительный отпуск.

5.3. Социальные отпуска (ст.128)

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на социальный отпуск в связи:

- В случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 дня;
- проводами сына в армию – 2 дня;
- рождением ребенка – 1 день;
- смертью близких родственников – 3 дня.

В случае необходимости выезда за пределы города, района продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон.

Один день каждого вида отпуска оплачивается в размере 50% тарифной ставки.

5.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123)

5.4.1. Очередность ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемых работодателем, с учетом мнения профсоюзного органа.

5.4.2. Графики отпусков должны быть составлены за две недели до начала календарного года.

5.5. Разделение ежегодного отпуска на две части. Отзыв от отпуска (ст.125)

5.5.1. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5.2. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.6. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска компенсацией (ст.126)

Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена компенсацией за исключением:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, перенесших инфаркт, инсульт.

5.7. О длительных отпусках для педагогических работников (ст.335)

Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.8. Дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.116, часть 2, 3)

5.8.1. Работникам, обучающимся в ВУЗах по заочной форме обучения предоставляется отпуск с сохранением заработной платы для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно – по 50 календарных дней, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц, на основании справки-вызова.

5.8.2. Работникам, обучающимся в высших и средних учебных заведениях по дневной форме обучения, совмещающим учёбу и работу, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в размере до 15 календарных дней, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц на основании справки-вызова.

5.8.3. Работникам, имеющим детей, поступающих в первый класс, предоставляется

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. О принципах организации работы по оплате труда

Оплата труда работников производится по НСОТ (новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений) в соответствии с решением Пермской городской думы от 22.09.2009 № 209 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений

города Перми», постановлением Администрации города Перми от 20.10.2009 N705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми», постановлением Администрации города Перми».

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными актами учреждения, не противоречащими законодательным актам муниципалитета, Правительства Пермского края и РФ, в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию с профсоюзным комитетом на основе отраслевых законодательных актов в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.2. О фонде оплаты труда

Фонд оплаты труда работников формируется по принципу подушевого финансирования в соответствии с нормативными документами Учредителя. Размер фонда оплаты труда устанавливается Муниципальным заданием, подписанным на календарный год Учредителем.

6.3. Установление размеров заработной платы

Фонд оплаты труда распределяется между двумя категориями работников: педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими воспитательно-образовательный процесс (педагоги дополнительного образования, концертмейсеры, педагоги-организаторы) и работниками, не осуществляющими непосредственно воспитательно-образовательный процесс (руководитель и его заместители, методисты, бухгалтер, обслуживающий персонал и др.) в процентном соотношении: 55 и 45 в соответствии с НСОТ.

6.4. Установление размеров заработной платы

6.4.1. Заработная плата (оплата труда) педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, концертмейсеров, педагогов-организаторов), устанавливается с учётом государственных гарантий по оплате труда, должностного оклада, стоимости дето-часа и стимулирующих выплат.

6.4.2. Заработная плата остальных регламентируется должностными окладами, установленные постановлением Администрации города Перми от 20.10.2009 N705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми».

6.5. О минимальной месячной тарифной ставке (ст.133)

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (ставку) и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

На момент заключения КД МРОТ равен 5554 рубля 00 копеек.

6.6. Об изменении минимальной месячной тарифной ставки

Индексация заработной платы в организации производится в соответствии с Указами Президента, Постановлениями Правительства РФ, распоряжениями губернатора области, главы администрации города, района.

6.7. О надбавках работникам, имеющим почетные звания

Работникам, имеющим Почетные звания устанавливаются надбавки в соответствии с приказами и другими регламентирующими документами Учредителя, министерства образования Пермского края, Правительства РФ.

6.8. О доплатах за работу во вредных и тяжелых условиях труда (ст. 146, 147)

В соответствии с существующими нормативами и правилами работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, производятся доплаты в размере от 4 до 12%.

Оплата за тяжёлые и вредные условия труда осуществляется на основе результатов аттестации рабочих мест в соответствии с действующими нормативами и правилами.

6.9. Доплата за работу в ночное время (ст. 154)

Производятся доплаты за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы.

Возможна доплата за работу в ночное время педагогическим работникам, задействованным в проведении летней оздоровительной кампании, за работу в ночное время в походах и выездных палаточных лагерях с повышенной интенсивностью труда продолжительностью от 10 дней и более. Оплачивается в размере 35% при наличии средств стимулирующего фонда на основании решения комиссии по надбавкам и доплатам.

6.10. Доплата за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151)

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ определяется по соглашению сторон, но не ниже 30 % оклада работника по основной работе.

6.11. Доплата за климатические условия (ст. 148)

Работникам организации выплачивается районный коэффициент 1,15.

Для сведения: районный коэффициент начисляется на фактический без ограничения заработка, начисленного работнику за данный месяц.

6.12. Оплата труда за работу в сверхурочное время, праздничные и выходные дни (ст. 152, 153)

Работа в сверхурочное время, праздничные и выходные дни производится с письменного согласия работника (ст. 99). Для педагогов дополнительного образования работа в выходные и праздничные дни является обычным рабочим временем, если на эти дни вынесено расписание занятий по образовательной программе. Расписание выносится на выходные дни исключительно по инициативе работника.

6.13. Оплата времени простоя (ст. 157)

6.13.1. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника.

6.13.2. Оплата простоя по вине работника не оплачивается.

6.14. О сроках выдачи заработной платы (ст. 136)

Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц.

Аванс в размере не ниже 40% тарифной ставки (оклада) с 15 по 20 число, окончательный расчет с 5 по 10 число каждого месяца.

6.15. О задержках заработной платы (ст. 142)

В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работник обязан находиться на рабочем месте (может уходить домой). Приостановка работы считается простоем и оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы.

В случае отсутствия средств на своевременную выплату заработной платы работодатель и профком действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров.

6.16. Материальная ответственность работодателя за задержку выплат работнику (ст. 236)

В случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/250 действующей в это время ставки нефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Для сведения работников образования:

В отраслевом тарифном соглашении записано:

П. 7.2. Образовательное учреждение в соответствии с Законом РФ «Об образовании», «О введении в действие Бюджетного Кодекса РФ» самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, используя по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Неиспользованные в текущем году (квартале, месяце) финансовые средства не могут быть изъяты у образовательного учреждения или зачтены учредителем в объем его финансирования на следующий год (квартал, месяц).

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам, оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете организации, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как не целевое использование средств.

п.4.9. Стороны считают, что экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) по смете расходов в соответствии с КД может направляться:

- на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, на мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и обучающихся;
- на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий.

7. ЗАНЯТОСТЬ, РАБОТА С КАДРАМИ

Стороны признают, что занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

7.1. О ситуации с занятостью

Стороны договорились, что в случае сохранения финансового состояния возможно сокращение лишь вакантных рабочих мест, если это не наносит ущерб работе организации.

7.2. О массовом высвобождении

Массовым является высвобождение более 5% численности работника в течение 90 календарных дней.

7.3. О действии сторон в случае сокращения численности штата работников (ст. 180)

Работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;
 - не позднее, чем за 3 месяца известить профсоюзный комитет и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предполагаемые варианты трудоустройства и т.д.).
- Профсоюзный комитет обязуется:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- организовать разъяснения высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, предоставляемых предприятием.

7.4. О преимущественном праве на оставление на работе (ст. 179)

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий, перечисленных в статье 179 имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 3 и менее года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-ти лет без супруга;
- работающие инвалиды.

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материального положения.

7.5. Гарантии и компенсации высвобождаемым (ст. 178, 180)

В отношении работников, уволенных по сокращению штатов, устанавливаются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

7.6. О режиме труда высвобождаемых работников

Работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 2-х месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.

7.7. О повышении зарплаты подлежащим сокращению

Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в организации повышается на общих основаниях.

7.8. Подготовка и повышение квалификации кадров (ст. 196)

Работодатель обязан проводить постоянную работу по аттестации кадров и повышению их квалификации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ (ст. 210-231)

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников.

8.1. О соглашении по охране труда

В организации реализуется комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.2. Работодатель обеспечивает:

- обучение и проверку знаний по охране труда рабочих и специалистов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (1 раз в 3 года);
- обобщение и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проведение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- разработку инструкций по охране труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 212).

8.3. О службе охраны труда в организации (ст. 217)

Статья 217 ТК определяет порядок организации службы охраны труда.

8.4. О комиссии по охране труда (ст. 218)

Стороны договорились, что в организации создается комиссия по охране труда по 2 человека от каждой стороны.

8.5. Об уполномоченных лицах по охране труда

Организовав обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

8.6. О расследовании несчастных случаев (ст. 227-230)

Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюзов.

8.7. О возмещении ущерба

За возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при выполнении трудовых обязанностей выплачивать единовременное денежное пособие в соответствии с законодательством РФ.

8.8. О страховании работников (ст. 22)

Работодатель производит обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев и профессиональных заболеваний при исполнении трудовых обязанностей.

8.9. О финансировании мероприятий по охране труда (ст. 226)

Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет бюджетных или внебюджетных средств в соответствии с ПФХД.

8.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда;
- регулярно рассматривать на заседаниях профкома или комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятий КД и информировать работников о принимаемых мерах.

8.11. О перечислении средств во внебюджетные фонды

Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в соответствии с установленными нормативами в фонды: социального страхования, пенсионный, занятости, обязательного медицинского страхования.

8.12. О средствах фонда социального страхования

Стороны договорились, что средства фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей расходуются в соответствии с порядком и нормативом расходов к сумме начисленных страховых взносов, устанавливаемых Пермским региональным отделением фонда социального страхования.

Профсоюзный комитет осуществляет организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюзов и их семей в соответствии со ст. 15 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.13. О медицинских осмотрах

Работодатель заключает договор с лечебно-профилактическим учреждением на проведение предварительных при поступлении на работу и периодических (1 раз в год) медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством.

9. КУЛЬТУРНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

9.1. О средствах на социально-культурную работу (ст. 377)

Работодатель обязуется перечислить на счет профкома средства на проведение социально-культурной и иной работы в организации в размере 0,15 от фонда оплаты труда.

Профком представляет работодателю и работникам смету расходования этих средств.

Профком выделяет на проведение культурно-массовой и физкультурной работы средства из профбюджета.

9.2. Об оздоровлении детей

Стороны обеспечивают оздоровление и отдых детей работников в дни школьных каникул.

10. О НЕКОТОРЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

10.1. О поощрениях в честь юбилейных дат

10.1.1. Стороны договорились считать юбилейными датами:

- 50, 55, 60 лет со дня рождения для женщин;
- 50, 55, 60 лет со дня рождения для мужчин.

10.1.2. Установить следующие формы поощрения в честь юбилейных дат: вручение поздравительных писем и денежных премий в размере от 1 МРОТ.

Поощрению подлежат работники, честно выполняющие свои трудовые обязанности, активно участвующие в общественной жизни, проработавшие в организации не менее 5 лет, в связи с юбилеем вручается поздравительное письмо.

11. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФАКТИВА

Работодатель и профсоюзный комитет организации строят свои отношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом и другими законодательными актами.

11.1. Работодатель обязуется:

- бесплатно предоставлять право профкому пользоваться телефоном, в том числе междугородней связью;
- бесплатно производить машинописные и множительные работы;
- предоставлять помещение для проведения заседаний профкома, приема работников и другой профсоюзной работы;
- предоставлять возможность проведения собраний, конференций, заседаний профкома в рабочее время;
- предоставлять членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы не менее 2-х часов в неделю для выполнения общественных обязанностей, с сохранением среднего заработка;
- не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнение без согласования с соответствующим профсоюзным комитетом;
- при наличии письменных заявлений работников ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы;
- по заявке профкома освобождать профактив от основной работы для прохождения обучения по проблемам профсоюзной деятельности, участие в работе пленумов, съездов, заседаний профкома, с сохранением среднего заработка;

11.2. Профсоюз обязуется:

- проводить свою работу в соответствии с Уставом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом;
- поддерживать работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности организации и, следовательно, на повышение гарантий работников;
- контролировать выполнение КД в соответствии с установленными в нем сроками;
- в семидневный срок рассматривать обращение членов профсоюза;
- бесплатно консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам, вопросам КД;
- в случае необходимости представлять интересы членов профсоюза в суде.

12. Заключительные положения

Коллективный договор в 7 дневной срок со дня заключения должен быть зарегистрирован в органе по труду в соответствии с действующим законодательством.

Коллективный договор разработан в соответствии с ТК РФ. Дополнения и изменения в настоящий договор в течение срока его действия могут быть внесены с согласия обеих сторон и в порядке, установленном ТК РФ.