СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
"Детская школа искусств № 8 им.
А.В. Воробьёва г. Владивостока"

_____
Г.В. Андрюхина
«____» _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
"Детская школа искусств № 8
им. А.В. Воробьёва
г. Владивостока"

_____
Е.Г. Забродина
«___» _____ 2020 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 3A11E3203B8700DB09F7E1F2EFBE96EF3BFB1F5B
Владелец: Забродина Елена Григорьевна
Действителен: с 13.01.2021 до 13.04.2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят на собрании работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 8 им. А.В. Воробьёва г. Владивостока"

Протокол № 3 от 09 сентября 2020 г.

г. Владивосток

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ **3**

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ **6**

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ **7**

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА **8**

5. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА **11**

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ **12**

7.ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ **13**

8.ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ **14**

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ **15**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования "Детская школа искусств № 8 им. А.В. Воробьёва г. Владивостока" (далее - Учреждение) и заключаемым Работниками и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).
Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ , Законом РФ "Об образовании" , Уставом Учреждения и другими нормативными актами.

1.2. Стороны коллективного договора.

1.2.1. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице исполняющей обязанности директора Учреждения **Забродиной Елены Григорьевны,**
- Работников в лице **Андрюхиной Галины Васильевны**, председателя профсоюзной организации Учреждения, именуемой далее Профком.

1.2.2. Работодатель признает Профком в качестве единственного представителя Работников Учреждения в области социально-трудовых отношений.

1.2.3. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.3. Предмет договора.

1.3.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

1.4.1. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4.2. Коллективный договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

1.4.3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.4.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, сменой председателя Профкома и в других случаях соответственно ст. 43 ТК РФ.

1.5. Общие обязательства сторон.

1.5.1. Работодатель признает своими первостепенными задачами:

- развитие Учреждения;
- обеспечение справедливой оплаты труда;
- поощрение особо отличившихся в труде Работников в соответствии с Положением "Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 8 им. А.В. Воробьева г. Владивостока"" от 25.12.2019 г.;
- соблюдение законов РФ и иных нормативных правовых актов, локальных

нормативных актов, условий настоящего коллективного договора и трудовых договоров;

- своевременное выполнение предписаний государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права РФ;
- соблюдение трудового законодательства, условий и положений данного коллективного договора;
- предоставление Работникам работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

1.5.2. При принятии следующих решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом, обеспечивает его необходимой информацией и документацией:

- введение и отмена ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК);
- рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза (ст. ст. 82, 373 ТК);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК);
- принятие мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 ТК);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК).

С учетом мнения представительного органа работников решаются следующие вопросы:

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК);
- применение систем нормирования труда (ст. 159);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);
- при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК) работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

1.5.3. В целях защиты интересов Работников Учреждения в рамках коллективного договора Профком обязуется:

- обеспечивать контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде и других нормативно-правовых актов;
- обеспечивать контроль над соблюдением Работодателем безопасных условий труда;
- контролировать соблюдение положений коллективного договора;
- представлять и защищать интересы трудового коллектива в целом и каждого его члена персонально по всем условиям коллективного договора;
- оказывать своим членам юридическую, консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений;

- содействовать снижению социальной напряженности, предупреждению возникновения коллективных споров и конфликтов;
- сотрудничать с Работодателем в сфере социального развития, охраны труда и здоровья трудящихся, улучшения социального страхования, бытового и культурного обслуживания;
- содействовать эффективной работе Учреждения и повышению уровня жизни Работников и их семей присущими профсоюзам методами и средствами.

1.5.4. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции;
- соблюдать "Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 8 им. А.В. Воробьева г. Владивостока"" от 23.08.2017 г., дисциплину и установленный режим труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать Положение "Об антикоррупционной политике муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 8 им. А.В. Воробьева г. Владивостока"" от 07.02.2020 г., "Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 8 им. А.В. Воробьева г.Владивостока"" от 07.02.2020 г..
- беречь имущество Работодателя и бережно относится к имуществу других Работников.
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю структурного подразделения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 8 им. А.В. Воробьева г. Владивостока" от 23.08.2017 г., Уставом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 8 им. А.В. Воробьева г. Владивостока", утвержденным постановлением администрации города Владивостока от 05.04.2016 г. № 1000.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде и коллективным договором.

2.3. Работодатель или уполномоченное им лицо обязуются ознакомить вновь поступающего на работу работника с:

- коллективным договором;

- провести инструктаж по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья;

2.4. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 72.2).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником при поступлении на работу оформляются с заключением письменного трудового договора на:

3.1.1. Неопределенный срок.

3.1.2. Определенный срок (не более 5 лет).

3.2. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с коллективным договором и другими локальными нормативными актами каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

3.3. Работодатель совместно с Работником определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

3.4. Работодатель создает Работникам, совмещающим работу с обучением по профилю, следующие благоприятные условия труда:

3.4.1. Отпуск в период сессии с сохранением средней заработной платы.

3.4.2. Гибкий график работы (по согласованию с руководителем структурного подразделения).

3.5. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата рассматриваются предварительно с участием Профкома.

3.6. Расторжение трудового договора с Работником – членом Профкома, по инициативе Работодателя (пункты 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ) может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.7. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.8. Работодатель обязан отстранить от работы Работника:

3.8.1. Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения на основании акта, составленного руководителем структурного подразделения и представителями Администрации.

3.8.2. Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3.8.3. При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, предусмотренной трудовым договором.

3.8.4. В других случаях, предусмотренных федеральными законами РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.9. В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами РФ.

3.10. Основаниями для прекращения трудового договора являются случаи, предусмотренные ТК РФ. При увольнении Работник обязан сдать все материальные ценности, имеющиеся у него в подотчете (книги, инструменты, справочные материалы, оборудование и др.).

3.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. До истечения срока предупреждения Работник имеет право отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник.

3.12. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Рабочее время

4.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст. 91 ТК РФ).

4.1.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.1.3. Для Руководителя, заместителя директора по учебной работе, преподавателей и уборщика служебных помещений установлена 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Для административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями (суббота, воскресенье). Для дежурных рабочая неделя определяется графиком сменности, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. График сменности утверждаются Директором Учреждения и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания.

4.1.4.Для педагогического персонала время начала и окончания работы устанавливается индивидуально в соответствии с расписанием занятий и утверждается Директором Учреждения. Расписание занятий составляется в соответствии с учебным планом и тарификацией на учебный год.

4.1.5.Учет явки на работу и уход с работы осуществляется:

- заместителем директора по учебной работе – для педагогического персонала;
- заместителем директора по АХР – для хозяйственного персонала;
- директором – для административно-управленческого персонала.

4.1.6. Работники, выполняющие работу за пределами Учреждения, обязаны получить разрешение Директора или его заместителя, курирующего направление работы.

4.1.7. В связи с производственной необходимостью Работодатель имеет право: изменить режим работы преподавателей (вызвать на замещение заболевшего преподавателя, временно увеличить нагрузку), организовать работу преподавателей в каникулярное время по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.1.8.Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, для Работников уменьшается на 1 час. Для педагогического состава все уроки предпраздничного дня равномерно сокращаются. Общее время сокращения уроков должно соответствовать 1 астрономическому часу. Расписание сокращенных уроков составляется заместителем директора по учебной работе и доводится до сведения Работников в день, предшествующий праздничному.

4.1.9. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.2 Время отдыха. Отпуска.

4.2.1. Всем Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (56 календарных дней для преподавателей, концертмейстеров) с сохранением места работы и среднего заработка (глава 19 ТК РФ).

4.2.2. За работу в южных районах Дальнего Востока предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

4.2.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с учебным планом и графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.2.4. Отпуска женщинам по беременности и родам, имеющим детей, работникам, усыновившим ребенка, регулируются и предоставляются согласно ст. 255, 256, 257 ТК РФ.

4.2.5. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребёнка в возрасте до трёх месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.2.6. Работникам предоставляется дополнительный отпуск в случае: регистрации брака продолжительностью 3 календарных дня; матерям, имеющим детей в возрасте до 6 лет продолжительностью 3 календарных дня на каждого ребёнка в течение учебного года без сохранения заработной платы. (ст. 128 ТК РФ).

4.2.7. Педагогические Работники Учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.2.8. Работодатель по письменному заявлению Работника предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- ребенка инвалида до 18 лет;
- одинокой матери воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.2.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по

его письменному заявлению. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан 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 - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- женщинам по возвращению мужа из длительного пребывания в море (командировки) - до 3 календарных дней.

4.2.10. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени согласно табелю учета рабочего времени, без ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.2.11. На основании ст. 112 ТК РФ уроки, выпадающие по установленному учебной частью расписанию на праздничные выходные дни, оплачиваются в полном объеме и не требуют дополнительной отработки.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

4.2.12. Женщинам, имеющим детей до 16 лет, по согласованию с администрацией предоставляется, в случае необходимости, 4 часа в месяц с сохранением заработной платы для посещения с детьми медицинских учреждений.

5. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Вопросы оплаты труда работников МБУДО «ДШИ № 8 им. А.В. Воробьёва г. Владивостока» решаются согласно «Положения об оплате труда работников МБУДО «ДШИ № 8 им. А.В. Воробьёва г. Владивостока».

5.2. Системы оплаты труда работников МБУДО «ДШИ № 8 им. А.В. Воробьёва г. Владивостока» включают в себя размеры окладов, ставок заработной платы работников МБУДО, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, положением об оплате труда работников.

5.3. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.4. Заработная плата перечисляется работнику ежемесячно 2 раза в месяц на указанный работником банковский счет.

5.5. Работодатель в электронной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

5.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

5.7. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.8. Гарантии и компенсации работникам предоставляются согласно ст. 165-188 ТК РФ, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обязуется проводить информирование о КПК в различных учреждениях.

6.2. Работникам Учреждения оказывается консультативная помощь при подготовке и проведении аттестации.

6.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и Работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются на основании ст. 173 и 177 ТК РФ.

6.4. Работодатель гарантирует прохождение ежегодного медицинского осмотра Работниками.

6.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу, как соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. Перевод Работника на другую имеющуюся у работодателя работу осуществляется с его (Работника) письменного согласия (ст. 81, 180 ТК РФ).

6.6. Гарантии и компенсации Работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников организации предоставляются в соответствии со ст. 178, 179, 180, 171 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации Работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

6.7. Работникам Учреждения предоставляются льготы при оплате за обучение детей по предпрофессиональным дополнительным общеобразовательным программам в области искусств или дополнительного образования детей художественно-эстетической направленности: при обучении детей – 50%, при обучении детей педагогов-совместителей – 25%. В случае увольнения Работника настоящий пункт прекращает своё действие.

6.8. Работникам Учреждения предоставляется возможность получения материальной помощи в случаях:

- рождения ребенка;
- оперативное и амбулаторное лечение;

- форс мажорные обстоятельства (пожар, затопление и т.д.)
- уход в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- на погребение близких родственников;
- при выходе на пенсию.

Материальная помощь оказывается из средств от приходящих доход деятельности Учреждения при наличии таковых, в соответствии с Положением "О премировании и материальной помощи работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 8 им. А.В. Воробьева г. Владивостока"".

7. ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и Профком согласились об обязательном заключении Соглашения по охране труда и выполнению предусмотренных в нем мероприятий по охране труда, технике безопасности и промсанитарии.

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с ТК РФ и законодательством об охране труда РФ.

7.2.2. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников. Для реализации этих задач Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки их осуществления и ответственные за это осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

7.2.3. Проводить вводный (при приеме на работу) инструктаж, первичный и периодический (плановый) инструктажи по охране труда Работников, контролировать исполнение инструкций по охране труда, разработанных и утвержденных в Учреждении.

7.2.4. Проводить СОУТ (специальная оценка труда) рабочих мест с последующей сертификацией. Порядок и сроки проведения СОУТ рабочих мест Работодатель согласовывает с Профкомом.

7.2.5. Обеспечивать надлежащее техническое состояние всех рабочих мест и создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда.

7.2.6. Проводить регулярное обучение и проверку знаний руководителей всех уровней по охране труда в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда РФ (один раз в три года).

7.2.7. Обеспечивать Работников, чья работа, связана с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, по установленным нормам мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, а также средствами индивидуальной защиты.

7.2.8. Проводить ежегодные и периодические медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья, предупреждения профессиональных заболеваний, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ) за счет Учреждения.

7.2.9. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7.3. Работник обязан:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.3. Проходить обучение безопасным методам выполнения работ, инструктаж, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Немедленно извещать заместителя директора по административно-хозяйственной работе о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.3.5. Проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медицинский осмотр.

8. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Профком Учреждения действует в рамках Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Профком является органом, представляющим интересы Работников в управлении Учреждением. Формы участия работников в управлении организацией предусмотрены ст. 53 ТК РФ.

8.3. Профком Учреждения в лице её представителей имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

8.4. Порядок учёта мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов осуществляется в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

8.5. Порядок учёта мотивированного мнения Профкома при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя осуществляется на основе ст. 373 ТК РФ.

8.6. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профкома, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников (ст. 377 ТК РФ).

8.7. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

8.8. Увольнение Работников, являющихся членами Профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 и 373 ТК РФ).

8.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается Представитель профкома (ст. 82 ТК РФ).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор, заключённый сроком на три года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

9.3. Профком содействует Работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

9.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

9.5. Работники вправе требовать приостановки исполнения управленческих решений, если они приняты с нарушением настоящего Коллективного договора. В случае возникновения спорной ситуации стороны обязуются решать все вопросы путём переговоров.

9.6. Для изменения (дополнения) условий коллективного договора сторона, изъявившая такие намерения, должна письменно уведомить другую сторону о содержании этих изменений не позднее, чем за один месяц до предполагаемого срока изменений.

9.7. Изменения условий коллективного договора или его перезаключение (продление) на следующий период осуществляется с одобрения трудового коллектива.

9.8. Ежегодно на отчётно-перевыборном собрании работники заслушивают руководителя и Председателя профкома Учреждения по вопросу о выполнении коллективного договора.

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем, Профкомом, их представителями и соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.10. Настоящий договор подписан в двух экземплярах, один находится у Председателя профкома, второй – у директора Учреждения.