

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетного учреждения дополнительного образования
Республики Калмыкия
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

На 2020-2023гг.

Принято на общем собрании трудового
коллектива « 4 » февраля 2020г

От работодателя:

Директор

 Т.Г. Мальмакова

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 С.В. Дорджиева



Зарегистрирован в Министерстве социального развития,
труда и занятости Республики Калмыкия

Регистрационный номер № _____
от « _____ » _____ 2020 г.

Заместитель Министра _____

Мамина О.Б.

г. Элиста



I. Общие положения

- 1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном учреждении дополнительного образования Республики Калмыкия «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» в дальнейшем именуемое «учреждение».
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда на срок не более 3-х лет.
- 1.3 Сторонами Коллективного договора являются:
Работники учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации учреждения
Работодатель в лице его представителя - директора учреждения
- 1.4 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 3-х дней после его подписания.
- 1.6 При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.7 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ
- 1.8 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств
- 1.9 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.10 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает предварительное согласие профсоюзного органа учреждения:
 - правила внутреннего трудового распорядка
 - положение об оплате труда работников
 - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
 - положение о премировании работников
 - другие локальные нормативные акты.
- 1.11 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный орган учреждения:
 - учет мнения профсоюзного органа учреждения
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждения с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию
 - участие в разработке и принятии Коллективного договора

II. Трудовой договор

- 2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка

БУ ДО РК «Центр ПИМС-помощи» (Приложение № 3 к коллективному договору) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на непосредственный срок.

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

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5 Уменьшение или увеличение нагрузки работников образовательного учреждения в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

в) временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

г) после восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;

д) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

е) указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов.

2.6 В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73,162 ТК РФ)

Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности по заявлению, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2.7 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2 Работодатель с учетом мнения профсоюзного органа учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников образовательного учреждения.

3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3 В случае направления педагогического работника для повышения квалификации сохранять за ним рабочее место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)

3.3.4 Предоставлять гарантии и компенсации педагогическим работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных средств)

3.3.5 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка БУ ДО РК «Центр ПИМС-помощи» (Приложение № 2 к коллективному договору), обязуется:

4.1 Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ)

4.2 Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ)

- 4.4 Трудоустанавливать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.5 При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.
- 4.6 Стороны договорились, что:
- 4.6.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.6.2 Высвобождаемым работникам предоставляются 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.
- 4.6.3 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии)
- 4.6.4 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) - Приложение № 2 к коллективному договору, графиком работы, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2 Для работников учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня - 8 часов, с двумя выходными (суббота, воскресенье). График работы с 08.30 до 17.30; обеденный перерыв с 12.30 до 13.30. На основании Приказа РФ № 1601 для педагогических работников (педагогов-психологов) устанавливается 36-часовая неделя с продолжительностью рабочего дня - 7,2 часов с учетом особенностей их труда, для учителя-логопеда и дефектолога - 20 часов.

5.3 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению сторон
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4 Составление графика работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника.

5.5 Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ

5.6 График отпусков разрабатывается на основании постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», постановления Правительства РФ от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее 15 мая текущего года: руководителю, заместителю руководителя – продолжительностью 42 календарных дня, педагогическим работникам – продолжительностью 56 календарных дней, техническому и обслуживающему персоналу - продолжительностью 28 календарных дней. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.7 Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- за ненормированное рабочее время (согласно списка должностей, указанных в Приложении № 1 к коллективному договору) – до 10 дней, что предусмотрено ст.116 ТК РФ;
- при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
- для сопровождения детей младшего возраста в школу – до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- до 3 дней;
- на похороны близких родственников- до 3 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации- до 5 дней, членам профкома- до 3 дней
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 дней.

5.8 Работникам центра могут предоставляться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса через каждые 10 лет сроком на один год с сохранением рабочего места.

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1 Стороны исходят из того, что:

6.2 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе штатного расписания по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.3 Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4 Оплата труда работников из числа рабочих и служащих устанавливается по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.5 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число месяца.

6.6 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии со штатным расписанием;
- выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников БУ ДО РК «Центр ППМС-помощи», действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.6 Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- со дня вынесения высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

6.7 Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ в размере среднего заработка.

VII. Порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера

7.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. N 348 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях и органах исполнительной власти Республики Калмыкия";

- а) выплаты за качество выполняемых работ;
- б) выплаты за выслугу лет;
- в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).
- г) денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных, автономных и казенных учреждений, установленные нормативными актами Республики Калмыкия.

7.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

7.2.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников:

выплаты за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения. Размер выплаты определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей и не должен превышать 30% должностного оклада (ставки заработной платы).

Показатели эффективности деятельности работников бюджетного учреждения представлены в Приложении № 1 Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам бюджетного учреждения дополнительного образования Республики Калмыкия «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

7.2.2. Выплаты к должностному окладу за почетное звание, (государственную награду):

- СССР или Российской Федерации - устанавливаются в размере 30%;
- Республики Калмыкия - устанавливаются в размере 20%.

При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований по выбору.

Работникам, имеющим почетные звания, надбавка устанавливается только по основной работе.

7.2.3. Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

- за второй класс - 10 процентов к окладу;

за первый класс - 25 процентов к окладу.

7.3 Выплаты за выслугу лет.

Размеры и порядок выплат за стаж работы устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - 5% от должностного оклада (ставки);
- от 5 до 10 лет - 10% от должностного оклада (ставки);
- от 10 до 15 лет - 20% от должностного оклада (ставки);
- свыше 15 лет - 30% от должностного оклада (ставки).

7.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется по представлению руководителя учреждения в пределах финансирования из республиканского бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения, направляемых учреждением на оплату труда работников.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

7.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.6. Оценка показателей эффективности работы за отчетный период осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении (далее - комиссия). Размер выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании предложений, представленных комиссией Учреждения.

Руководители структурных подразделений обязаны ежемесячно представлять отчет о выполнении показателей эффективности работы в Комиссию.

VIII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 14 июня 2017 г. N 205 * О внесении изменений в Положение об осуществлении денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений,

утвержденное постановлением Правительства Республики Калмыкия от 31 марта 2014 г. № 125”:

- а) выплаты отдельным категориям педагогических работников государственных учреждений;
- б) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, установленного для различных видов работ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда педагогическим работникам и другим устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Перечень учреждений и должностей работников образовательного учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотрен в Приложении N 3 к настоящему Положению.

8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные доплаты и надбавки
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации

8.4.1 Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

IX. Гарантии и компенсации.

9. Стороны договорились, что работодатель:

- 9.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 9.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение (строительство)
- 9.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения с учетом мнения Профкома учреждения

X. Охрана труда и здоровья.

10. Работодатель, согласно Соглашению по охране труда (Приложение № 3 к коллективному договору), обязуется:

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

10.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

10.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

10.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

10.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

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

10.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.9. Осуществлять совместно с Профкомом учреждения контроль за состоянием охраны труда.

10.10. В случае выявления нарушений по охране труда принимать меры по их устранению.

10.11. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

10.12. По решению Профкома учреждения приобретать путевки на лечение и отдых.

10.13. Ежегодно информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

10.14. Проводить совместно с Профкомом физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

XI. Деятельность Профкома учреждения.

11. Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

11.2. Председатель Профкома совместно с директором - представляет интересы учреждения в государственных, муниципальных, общественных органах управления.

11.3. Профком учреждения поддерживает творческие инициативы и поиски работников, определяет пути взаимодействия учреждения с производственными предприятиями, творческими союзами, учебными заведениями, другими организациями и учреждениями с целью создания необходимых условий для профессионального роста работников;

11.3.1. заслушивает администрацию о рациональном расходовании бюджетных ассигнований на деятельность учреждения, согласует распределение средств учреждения для перспективы его развития и социальной защиты работников

11.3.2. в рамках действующего законодательства принимает необходимые меры, ограждающие работников и администрацию от необоснованного вмешательства в их профессиональную и должностную деятельность.

11.4. Все решения Профкома своевременно доводятся до сведения коллектива учреждения.

Решения Профкома учреждения, принятые в пределах его компетенции и в соответствии с законодательством, обязательны для администрации, всех членов коллектива.

11.5. Работодатель с учетом мнения Профкома учреждения рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- очередность предоставления отпусков;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников, их профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- установление норм премирования работников с внебюджетных средств;
- осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в полугодие.

12.2 Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.3 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

12.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

12.5 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.6 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока данного договора.