

От администрации:

От трудового коллектива:

Директор МБУ «ЦРДМ
«Алые паруса»



Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ «ЦРДМ
«Алые паруса»



Коллективный договор

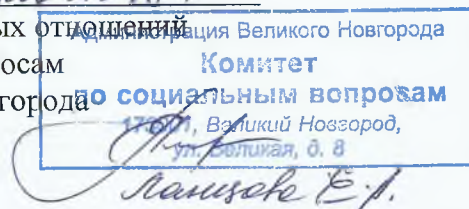
Муниципального бюджетного учреждения « Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса»

на 2017 – 2020 годы

Регистрационный номер 1

Дата регистрации 16 декабря 2018 г.

Отдел охраны труда и трудовых отношений
комитета по социальным вопросам
администрации Великого Новгорода



г. Великий Новгород
2017г.

Настоящий коллективный договор (далее КД) на 2017 - 2020 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ним отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса», заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

ПОЛНОМОЧНЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ СТОРОН НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ:

Работодатель - в лице директора МБУ «Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса» Аверкина Владимира Николаевича, именуемый далее «Работодатель»;

Работники - в лице председателя профсоюзного комитета первичной организации профессионального союза Парфенова Л. А., именуемого далее «Профком».

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителя другой стороны.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

соблюдения необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильной и высокопроизводительной работе работников, повышению эффективности деятельности организации;

обеспечение благоприятных условий деятельности Работодателя;

улучшения качества работы работников и повышение конкурентоспособности предприятия;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

практической реализации принципов социального партнерства;

поддержания благоприятного психологического климата среди работников организации.

1.2. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально- правовые права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, а также законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для работников.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ на 2017 - 2020 годы, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить настоящий коллективный договор или заключить новый коллективный договор (ст.43 ТК РФ) Стороны также в рамках своих полномочий, признают действие в Учреждении и принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и правительством РФ, Регионального и Территориального соглашений между областной Федерацией профсоюзов, Администрацией Новгородской области, органа местного самоуправления (города, района).

В случае, если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые отраслевые, Региональное или территориальное соглашения, Работодатель Профсоюз обязуются в течение двух недель провести коллективные переговоры о соответствующем изменении или дополнении настоящего коллективного договора.

1.4. Действие КД распространяется на всех работников МБУ «Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса», принятых на условиях найма. Профком гарантирует защиту в случае нарушения законодательства со стороны Работодателя и его представителей

только для членов профессионального союза. Такая же защита со стороны Профкома гарантируется и работникам, не являющихся членами профессионального союза, уполномочившим Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем при условии наличия от них письменных заявлений Работодателю о ежемесячном перечислении на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1 % от их начисленной заработной платы (ст. 377 ТК РФ, ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.5. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.6. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора Стороны на равноправной основе образуют комиссию, которая организует свою работу в соответствии с Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора, утвержденным Работодателем и Профсоюзом (Приложение № 11)

Для соблюдения предельного срока ведения коллективных переговоров, Стороны по взаимному согласию разрабатывают и принимают Регламент ведения коллективных переговоров (Приложение № 12)

1.7. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии по подготовке проекта и заключению коллективного договора, на время коллективных переговоров (на срок не более трех месяцев в течение года) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя (ст.39 ТК РФ)

1.8. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзы выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.9. Стороны обязуются начать коллективные переговоры по заключению нового (продлению действия действующего) коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора. Инициатором по разработке и заключению нового, продлению действия действующего коллективного договора в связи с окончанием его действия может выступить любая из Сторон, его заключивших, после чего стороны обязаны начать коллективные переговоры (ст.ст.36,22 ТК РФ)

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения, и оформляются приложением к коллективному договору. Изменения и дополнения, внесенные в коллективный договор, являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников (ст.44 ТК РФ)

1.12. При реорганизации организации в форме преобразования, изменении названия, изменения типа государственного и муниципального учреждения, а также при расторжении трудового договора с руководителем организации, переизбрании одного из Сторон – коллективный договор сохраняет свое действие, его обязательства переходят к правопреемнику и действуют до заключения нового коллективного договора. При смене формы собственника коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ)

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ), в Обком профсоюза.

II. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМА И РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны признают, что выполнение КД в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями Сторон, и обязуются способствовать друг другу по выполнению принятых Сторонами на себя обязательств.

2.2 Стороны договорились проводить предварительные консультации, рассматривать и принимать согласованные решения по проблемам социально - трудового характера, не вошедших в настоящий коллективный договор.

2.3. Работодатель обязуется:

- ◆ соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- ◆ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ◆ при приеме на работу ознакомить работника под роспись с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (ст.68 ТК РФ);
- ◆ обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ◆ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (ст.163 ТК РФ);
- ◆ выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- ◆ обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- ◆ предоставлять работникам возможность отдыха, обеспечиваемого установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- ◆ обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами, КД;
- ◆ создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ);
- ◆ вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- ◆ предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его выполнением;
- ◆ своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- ◆ рассматривать представление соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принять меры по устранению выявленных нарушений и сообщить о принятых мерах указанным органам и представителям;
- ◆ проводить консультации, согласования, учитывать мнение Профкома по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников по КД (ст.8, 53,372, 373,400 ТК РФ);

- ◆ создавать условия, обеспечивающие участие работников и их представителей в лице Профкома в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и КД формах;
- ◆ обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- ◆ осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке и размере, установленном федеральными законами, настоящим КД;
- ◆ возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и КД;
- ◆ обеспечивать стабильное финансовое положение, сохранность имущества Учреждения;
- ◆ по мере роста доходов организации повышать уровень заработной платы, социальных гарантий работников (ст. 22 ТК РФ).

2.4. Профком обязуется:

- ◆ в соответствии с Уставом профсоюза осуществлять защиту законных прав и интересов работников в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;
- ◆ содействовать эффективной работе Учреждения присущими профессиональному союзу методами и средствами;
- ◆ нацеливать работников - членов профсоюза на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей и настоящего коллективного договора;
- ◆ принимать участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ◆ вести коллективные переговоры по заключению, изменению, дополнению коллективного договора, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- ◆ рассматривать представляемые Работодателем на согласование локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, предусмотренном ТК (ст.ст. 8, 53, 372), если необходимо, отстаивать мнение Профкома по этим документам перед Работодателем и в Гострудинспекции, и в суде;
- ◆ способствовать проведению Работодателем работы по улучшению состояния условий, охраны труда, санитарно-бытового обслуживания работников, осуществлять общественный контроль за порядком возмещения вреда, причиненного работнику на производстве в результате травмы или профзаболевания, правильности ведения документации и трудовых книжек в части предоставления льготных пенсий, дополнительных отпусков по спискам № 1 и 2;
- ◆ вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, улучшению организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха;
- ◆ содействовать организации и проведению профессиональных конкурсов, моральному и материальному поощрению лучших работников;
- ◆ осуществлять консультационную и правовую помощь работникам – членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, охраны труда, защищать законные права и интересы работников;
- ◆ осуществлять контроль соблюдения в организации трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.29 ТК РФ, ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

- ◆ вносить предложения об отмене, приостановке действий или внесения изменений в решения Работодателя или его представителей, нарушающих права и интересы работников, ухудшающие условия и безопасность труда;
- ◆ содействовать заключению письменных трудовых договоров с работниками отвечающих нормам ТК РФ и настоящего КД;
- ◆ представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы;
- ◆ принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию, содействовать организации санкурлечения и отдыха работников и членов их семей.
- ◆ проводить работу по организационному и финансовому укреплению профсоюзной организации, росту солидарности и численного охвата профчленством;
- ◆ способствовать реализации данного КД и взаимодействовать с Работодателем на принципах социального партнерства.
- ◆ при выполнении Работодателем положений трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, настоящего коллективного договора не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и других коллективных действий.

2.5. Все работники обязуются:

- ◆ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- ◆ обеспечивать эффективность своего труда, рационально использовать свое рабочее время;
- ◆ соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;
- ◆ выполнять установленные нормы труда;
- ◆ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- ◆ бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- ◆ незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (ст.21 ТК РФ);
- ◆ работать честно и добросовестно, соблюдать Устав Учреждения, своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя, повышать эффективность труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- ◆ принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу Учреждения;
- ◆ не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- ◆ эффективно использовать технические средства, бережно относиться к оборудованию и инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работниками; экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- ◆ систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
- ◆ своевременно извещать непосредственного руководителя или Работодателя о невозможности явки на работу в целях принятия необходимых мер для замены временно отсутствующего работника;
- ◆ создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать нравственные и этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с коллегами по работе и потребителями предоставляемых Учреждением услуг;
- ◆ содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте, а также соблюдать чистоту в структурных

подразделениях Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.6. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется в соответствии с трудовым договором, локальными нормативными актами, а также правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель предоставляет работнику работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивает условия труда.

3.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством прием на работу работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель знакомит работника под роспись с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.ст.67,68 ТК РФ)

Формы Трудового договора для различных категорий работников разрабатываются с учетом мнения Профсоюза и оформляются приложением к коллективному договору (Приложение № 9)

Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ). Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

3.2 Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Условия найма, труда, отдыха работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

3.3. Содержание трудового договора, заключаемого с работником, носит индивидуальный характер. Работодатель признает право Профкома на консультацию и представительство интересов работника при заключении трудового договора. При этом право принятия окончательного решения о найме во всех случаях остается за Работодателем.

3.4. Условия трудовых договоров работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника.

3.5. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст.68 ТК).

3.6. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть также заключен и другой трудовой договор (по совместительству) как по месту основной работы, так и в других организациях (ст.282 –288 ТК РФ).

3.7. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и должностных инструкций. Запрещается требовать от работника, а работник

вправе отказаться от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, оговоренных законодательством РФ (ст.60, 379 ТК РФ).

3.8. Работник вправе приостановить работу, если Работодатель нарушает условия трудового договора: в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - на весь период до выплаты задержанной суммы, известив о приостановке работы Работодателя в письменной форме (запрещается в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения - ст. 142 ТК РФ) и в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219, 221 ТК РФ). При этом за ним сохраняется место работы и тарифная ставка и все права, предусмотренные ТК РФ, КД и трудовым договором. Вопрос присутствия работников на рабочем месте в период приостановки работы решается Работодателем и Профкомом в ходе взаимных переговоров с письменным оформлением их результатов.

3.9. Стороны договорились, что в случае отстранения от работы работника в соответствии с требованием ст. 76 ТК РФ, как не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему сохраняется средний заработок на весь период отстранения от работы.

3.10. Стороны договорились, что обязательное участие Профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя с членами профессионального союза в случаях, предусмотренных ст. 82 ТК РФ (по п.2, подпункту «б» п.3, п.5 и п.6 – в отношении председателя и членов профкома (цехкомов), будет осуществляться в форме предварительного мотивированного согласования, при котором обоснованное решение Профкома (согласие или несогласие с увольнением) является обязательным для Работодателя (ч. IV ст.82 ТК РФ).

3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ) Работодатель выплачивает увольняемым работникам выходные пособия в соответствии с размерами и сроками, установленными ст. 178 ТК РФ, настоящим коллективным договором.

3.12. О принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п.2 ст.81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает Профкому с обоснованием необходимости такого решения, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При этом Работодатель в указанные сроки представляет Профкому проект приказа о сокращении численности или штата в соответствии с действующим и новым штатным расписанием, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 12 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

3.13. Стороны договорились, что сокращение численности и штата работников возможно только при жесткой экономической необходимости и в случае если Работодателем исчерпаны все возможные меры для его предотвращения.

3.14. При сокращении численности работников и штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились основными критериями, определяющими уровень квалификации, профессионализма работников, считать:

- ◆ профессиональную подготовку – образование, в первую очередь по специальности;
- ◆ владение необходимой для организации дополнительной специальностью (образованием);
- ◆ прохождение курсов повышения квалификации и прохождение семинаров по направлениям работы;

- ◆ активное участие в развитии, модернизации производства, рационализации;
- ◆ наличие (присвоение) почетных званий, награждение почетными грамотами и благодарностями за работу, других поощрений, в том числе за победу в профессиональных конкурсах, трудовом соревновании;
- ◆ отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, правил технической эксплуатации, безопасности и охраны труда.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации, прочих равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности и штата работников имеют:

- ◆ семейные – при наличии двух и более иждивенцев;
- ◆ лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ◆ инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- ◆ предпенсионного возраста – за 2 года до пенсии;
- ◆ одинокие матери, имеющие ребенка до 18-летнего возраста, ребенка-инвалида или отцы (бабушки, другие близкие родственники), воспитывающие ребенка до 18-летнего возраста без матери;
- ◆ повышающие свою квалификацию без отрыва от производства по направлению работодателя в учреждениях высшего и среднего специального образования;
- ◆ одинокие родители военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, а также погибших военнослужащих во время прохождения военной службы;
- ◆ председатель и члены профкома.

3.15. С целью содействия трудоустройству, помощи и поддержки работников, увольняемых по сокращению численности (штата) стороны договорились:

- ◆ всех работников предупреждать о предстоящем возможном увольнении - не менее чем за 2 (два) месяца (при массовом сокращении штата за 3 (три) месяца);
- ◆ работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять свободное время с сохранением среднего заработка (4 часа в неделю) для поиска нового места работы;
- ◆ сохранить первоочередное право на возвращение в организацию в случае открытия вакансий.

3.16. При любом экономическом состоянии Учреждения не увольнять по сокращению численности (штата) следующие категории работников:

- ◆ беременные женщины;
- ◆ работники во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске;
- ◆ женщины, имеющие детей до трех лет;
- ◆ работающие инвалиды;
- ◆ одинокие матери или одинокие отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст.ст. 81, 261 ТК РФ);
- ◆ лица, получившие трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном Учреждении.

3.17. Для обеспечения эффективной кадровой политики Работодатель обязуется:

- ◆ проводить в Учреждении профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования;
- ◆ работникам, закончившим по собственной инициативе обучение по различным программам, связанным с их трудовой деятельностью, Работодатель может компенсировать (частично или полностью) затраты на обучение при условии, если приобретенные знания

используются работником в данном Учреждении, условия и размер компенсации в каждом отдельном случае Работодатель определяет по согласованию с Профкомом.

3.18. Стороны договорились, что привлечение работника к дисциплинарной ответственности производится после истребования Работодателем от работника письменного объяснения, а также с учетом тяжести совершенного работником проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, предшествующей работы и поведения. То же самое учитывать при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Рабочее время, время отдыха работников регламентируется и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию Профсоюза (Приложение № 1) и настоящим КД. В случае производственной необходимости Правила внутреннего трудового распорядка могут быть изменены и (или) дополнены на основании приказа директора Учреждения по согласованию с Профсоюзом.

4.2. Принимается за норму пятидневная рабочая неделя с двумя общими выходными днями, 8 - часовой рабочий день в соответствии с трудовым договором. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

4.3. При регулировании рабочего времени Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность работы 40 часов в неделю. За исключением работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством (ст.ст.91,92 ТК РФ)

4.4. Начало, продолжительность и окончание рабочего дня каждого из работников устанавливаются в трудовом договоре и в соответствии с приказами директора о режиме работы организации.

4.5. В рабочее время включается время, необходимое работнику на уборку рабочего места и приведение себя в порядок, поэтому в соответствии с договоренностью сторон работники имеют право прекратить работу за 10 минут до начала перерыва на обед и за 15 минут до окончания рабочего дня для того, чтобы привести рабочее место в порядок и умыться. Кроме того, работники имеют право в течение рабочего дня на два 15-минутных перерыва для кратковременного отдыха.

4.6. Когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является календарный месяц (ст.104 ТК РФ).

4.7 Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст.99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза. Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

4.8 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия работника в исключительных случаях, перечисленных в ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни учитывается как сверхурочная работа и компенсируется двойной оплатой либо, по желанию работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст.153 ТК РФ), который он может использовать в течение квартала либо присоединить к ежегодному отпуску. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9 Ненормированный рабочий день устанавливается для работников, которые по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически не чаще 2-х раз в неделю могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (не более 3 часов в день) (ст.101 ТК РФ). При этом на работников с ненормированным рабочим днем распространяются общие нормы продолжительности рабочего времени, времени прихода и ухода с работы, они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска, принятый по согласованию с Профкомом, прилагается к коллективному договору (Приложение № 5)

4.10 Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

4.11 Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

4.12 Работодатель обязуется предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца, предоставлять Профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с сокращением объема производства (работ) (ст.74 ТК РФ, ст. 25 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.13.В Учреждении также применяются другие режимы работы, используемые для работников некоторых должностей, которые устанавливаются приказом директора, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.14 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в данном Учреждении по инициативе работника (совместительство) – допускается с разрешения Работодателя по другому трудовому договору, по иной профессии, специальности или должности в порядке внутреннего совместительства в свободное от основной работы время, при этом работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ). Не допускается работа по совместительству работников в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленными федеральными законами (ст. 282 ТК РФ).

4.15.Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели с сохранением места работы (должности) в соответствии с очередностью (графиком) предоставления отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом (ст.ст.114,115,122,123 ТК РФ). Расчет средней заработной платы работника за отпуск производится исходя из фактически начисленной ему зарплаты и фактически отработанного им времени за предшествующие 12 календарных месяцев. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ). Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации.

4.16. Сверх основного отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

-работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью согласно Приложения № 5 (ст.ст.116,119 ТК РФ);

4.17. С учетом специфики работы Учреждения, призванной обеспечивать досуг населения, работникам учреждения отпуска предоставляются, как правило, в летнее время. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, присоединяются к отпуску.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.18 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом по согласованию с Профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.19 Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Кроме того, по соглашению сторон, без ущемления прав других работников, работающим женщинам и одиноким мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, одиноким матерям, имеющим ребенка в возрасте до 12 лет, ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

4.20. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала, не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск с ним должен быть произведен расчет отпускных.

Продление или перенесение сроков ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком, кроме случаев, предусмотренных в ст.124 ТК РФ, может быть по следующим основаниям:

- по желанию работника, согласованному с руководителем подразделения;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском.

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата за время отпуска.

4.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 дней
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 дней
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 дней
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 дней

(ст.263 ТК РФ)

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.22. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель устанавливает дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью сверх установленной законом (ст.116 ТК РФ) для работников в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 рабочих дня
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день
- для проводов (встречи) детей в армию (из армии) – 1 день
- в случае свадьбы работника – 3 дня
- на похороны близких родственников – 3 дня

- на период учебной сессии для работников, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые или направленных на обучение работодателем (глава 26 Трудового Кодекса РФ).

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА .

5.1. Установление и изменение систем и форм оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоненных от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования осуществляются Работодателем по согласованию с Профсоюзом (ст.135 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») и Советом Учреждения.

5.2. Работодатель предоставляет по запросу Профсоюза необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профсоюз о проектах приказов, других локальных нормативных актах, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам, а также о выплатах по договорам (ст.17 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.3. Работодатель устанавливает систему оплаты и стимулирования труда (в том числе должностной (базовой) оклад, минимальный размер оплаты труда, оплату за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях), в соответствии с разделом VI ТК РФ, другими Федеральными законами РФ, нормативными правовыми актами государственного (регионального) и муниципального уровня, трудовым договором с соблюдением процедуры учета мнения Профкома организации.

5.4. Основной формой вознаграждения работникам организации за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы является заработная плата, выплачиваемая в денежной форме в рублях.

5.4.1. В заработную плату должны быть включены должностные оклады и стимулирующие выплаты за стаж работы в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса». (Приложение № 3).

5.4.2. В соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса» в заработную плату могут быть включены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.4.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 25 числа текущего месяца – аванс, 10 числа последующего месяца – заработная плата и другие материальные выплаты, путем перечисления на лицевые счета работников в банке за счет работодателя. По соглашению между работником и администрацией выдача денежных средств может также производиться через кассу Учреждения.

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

5.5. Работникам Учреждения, при наличии производственной необходимости, в соответствии с квалификацией предоставляется возможность работать с совмещением профессий или должностей, выполнять обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы и т. п. Условия такой работы и конкретный размер доплат оговариваются в приказах администрации, издаваемых при наличии заявления работника по соглашению с работником (ст. 60.2 ТК РФ).

5.6. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора и составляют до 100% оплаты труда совмещаемой должности или заработной платы замещаемого работника.

В том случае, если при работе в указанных условиях качество выполняемой основной работы существенно ухудшается, администрация вправе своим приказом снять с работника дополнительные обязанности и соответствующие доплаты.

5.7. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты по повышающим коэффициентам к окладу по занимаемой должности.

5.7.1. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

5.7.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению.

5.7.4. Выплаты стимулирующего характера отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

5.8. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам в процентах от минимального оклада (должностного оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, в следующих размерах:

- от 1 до 3 лет - 10 процентов оклада;
- от 3 до 6 лет - 15 процентов оклада;
- от 6 до 10 лет - 20 процентов оклада;
- свыше 10 лет - 30 процентов оклада.

Выплата за стаж производится дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение.

5.9. Порядок определения непрерывного стажа работы, дающего права на установление надбавки, определяется Положением об оплате труда, действующим в Учреждении.

Выплаты за качество выполняемых работ могут производиться по решению директора Учреждения за применение в практической работе новых технологий, за оказание услуг населению на высоком уровне и с учетом иных показателей эффективности деятельности Учреждения.

5.10. Стороны договорились, что премиальные выплаты производятся в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса» (Приложение № 3), в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- по итогам проведения конкретных мероприятий;
- за выполнение особо важных и срочных работ, активную инновационную деятельность;
- юбилеям (50 и каждые последующие 5 лет);
- по другим основаниям.

5.11. При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение работником 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, мероприятий, иные показатели, содержащиеся во Временном Положении о размерах и порядке компенсационных и стимулирующих выплат.

5.12. Директор Учреждения по согласованию с профкомом устанавливает работникам повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности в соответствии с Положением об оплате труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на

повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без повышающих коэффициентов.

5.13. С целью поощрения работников, имеющих длительный стаж работы как в Учреждении, так и в целом по специальности, с целью создания стимулов к работе у всего коллектива Учреждения, по решению руководителя Учреждения могут выплачиваться премии отдельным работникам Учреждения за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами как в жизни работника, так и в деятельности Учреждения, а также профессиональными праздниками.

5.14. Работодатель производит введение, замену и пересмотр норм труда и соответственно заработной платы работников по согласованию с Профкомом организации после изменения условий труда. Работодатель извещает работников о введении новых норм труда, новой системы оплаты труда не позднее, чем за два месяца до введения их в действие.

VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические и иные мероприятия.

6.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель вводит должность специалиста по охране труда.

6.2. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности Работодатель обеспечивает:

6.2.1. проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда, соблюдение требований законодательства по охране труда, пожарной и экологической безопасности, электробезопасности, требований государственных стандартов, отраслевых норм и правил;

6.2.2. условия для выполнения работниками требований норм и правил по охране труда и технике безопасности;

6.2.3. разработку с учетом мнения Профкома и своевременное выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.2.4. разработку стандартов безопасности труда по объектам и оборудованию, не имеющим государственных или отраслевых стандартов ССБТ, осуществление контроля за точным соблюдением стандартов безопасности труда, осуществление комплекса мероприятий по специальной оценке условий труда (СОУТ);

6.2.5. проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и других правил охраны труда, допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается;

6.2.6. проведение специальной оценки условий труда (СОУТ), в случае установления превышения установленных норм вредного воздействия на работников по результатам СОУТ (или аттестации рабочих мест) - предоставление им компенсации в виде доплат, дополнительных отпусков за вредные условия труда на период до устранения или сокращения вредных воздействий (ст.212 ТК РФ);

6.2.7. возмещение вреда причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и иных случаях, а также возмещение ущерба причиненного семье погибшего на производстве работника, предусмотренных ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний»;

6.2.8. разработку и утверждение с учетом мнения Профкома инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ);

6.2.9. беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; содействие участию соответствующих органов профессионального союза в проведении расследования аварий и несчастных случаев на производстве; передачу в Профком копий всех актов о несчастном случае на производстве; информирование о производственном травматизме и несчастных случаях на производстве по установленной форме технического инспектора труда обкома профсоюза (ст.210,212 ТК РФ);

6.2.10. своевременную и бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах связанных с загрязнением, а также дополнительно к нормам в связи с обоснованной необходимостью по утвержденному с учетом мнения Профкома дополнительному перечню профессий и должностей, имеющих право на бесплатную спецодежду, спецобувь и СИЗ по производственным подразделениям (Приложение к КД № 6);

6.2.11. выдачу работникам на работах, связанных с загрязнением рук и лица, мыла, других моющих средств - бесплатно по установленным нормам (ст.221 ТК РФ) (Приложение к КД № 7);

6.2.12. проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных медицинских осмотров работников при приеме на работу, а также периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров. Список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра (обследования) работников прилагается к коллективному договору (ст. ст.212,213 ТК РФ) (Приложение № 8);

6.2.13. обучение работников, получивших травму на производстве, с его согласия, за счет средств Учреждения, новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие травмы не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается средний заработок по прежней работе, независимо от получения пенсии по инвалидности;

6.3. Работодатель обеспечивает государственное социальное страхование, страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование работников, регулярно и в полном объеме вносит страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, в Пенсионный фонд, в Фонд обязательного медицинского страхования.

6.4. Работники имеют право беспрепятственно получать от Работодателя информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд, а также и в другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ № 167 от 15.12.2001г. с изменениями на 11.05.2006 г. «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

6.5. Работодатель обязуется передать каждому работнику по окончании календарного года копию сведений, представленных по нему в территориальный орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета и включения их в индивидуальные лицевые счета работников (ст.15 ФЗ № 27 от 01.04.96 г. с изменениями на 09.05.2005 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования»).

6.6. Работодатель обеспечивает выплату пособий по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) из средств Работодателя из расчета среднемесячного заработка работника.

6.7. Профком имеет право беспрепятственно осуществлять контроль за своевременностью и полнотой начисления и перечисления единого социального налога, в том числе в разрезе социальных фондов, в целом по Учреждению, а также по отдельным

работникам и, в первую очередь, в части начисляемой для перечисления в Пенсионный фонд.

6.8. Работодатель, посредством действующей в Учреждении комиссии по социальному страхованию, которую входит представитель Профкома, осуществляет санаторно-курортное оздоровление работников, приобретает нуждающимся работникам путевки на санаторно-курортное лечение (при возможности), путевки для детей работников в загородные детские оздоровительные лагеря.

По соглашению сторон определен процент оплаты частичной стоимости путевки работником: за путевку в загородные детские лагеря отдыха в размере от 10 до 15% стоимости путевки.

Комиссия по соцстраху ведет учет и очередность нуждающихся в детском отдыхе работников, занимается приобретением и распределением путевок.

6.9. Работники обязуются:

- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, бережно относиться и содержать в хорошем состоянии спецодежду и спецобувь, средства индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-бытовые помещения;

- спецодежда, спецобувь, средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, считаются собственностью Учреждения, работник обязан вернуть вышеперечисленное при увольнении или при переводе на другую работу, для которой спецодежда на предусмотрена нормами, а также по окончании срока носки взамен получаемой новой;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- в соответствии с законом по охране труда нести ответственность за нарушение правил и инструкций по охране труда и технике безопасности, за умышленное ухудшение условий работы и экологической обстановки на своем рабочем месте или рабочих местах других работников, если они произошли в результате его халатности, небрежности; за несчастный случай, происшедший на производстве, если установлено, что работник нарушил правила и инструкции по технике безопасности, по которым инструктировался, не пользовался выданными средствами индивидуальной защиты, на него Работодателем может быть наложено взыскание, как на нарушителя трудовой дисциплины;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей, о нарушениях правил безопасности коллегами по работе и, если при расследовании несчастного случая комиссией установлено, что грубая неосторожность работника или другие нарушения техники безопасности содействовали возникновению или увеличению вреда, причиненному его здоровью, то, с учетом мнения Профкома, комиссия определяет степень вины работника в процентах (ст.229 ТК РФ);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные осмотры по направлению Работодателя в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.214 ТК РФ)

6.10. Стороны признают право работников на отказ от выполнения работ в связи с угрозой их здоровью и жизни, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами до устранения такой опасности (ст.ст.219,379 ТК РФ), при этом работнику предоставляется другое место работы, в случае невозможности предоставления другого рабочего места, за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений безопасных условий труда

6.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательных прав и интересов членов профессионального союза в области охраны труда, охраны здоровья и социального обслуживания работников;

- осуществлять защиту интересов членов профессионального союза, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей;
- обеспечивать работу уполномоченных Профкома по охране труда,
- оказывать необходимую консультационную помощь работникам в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;
- в составе комиссии по социальному страхованию осуществлять сбор заявок, распределение и учет путевок для детей работников в загородные детские оздоровительные лагеря;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации работников организации, а также трудовых прав работников.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Работодатель обязуется в строгом соответствии с законодательством вносить платежи по обязательному медицинскому, пенсионному, социальному страхованию от несчастных случаев на производстве. При наступлении событий, влекущих обязанность выплаты соответствующих пособий по видам страхования, осуществлять такие выплаты.

7.2. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются законодательством применительно к бюджетным учреждениям.

7.3. Индексация и увеличение оплаты труда производится на основании соответствующих нормативных правовых актов органов исполнительной и законодательной власти, органов местного самоуправления Великого Новгорода, предусматривающих такое увеличение или индексацию.

7.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, а также совмещающим работу с обучением, учреждением создаются необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляются гарантии.

7.5. За счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, по решению руководителя Учреждения могут выделяться денежные средства для проведения коллективных мероприятий (чаепитий, чествований, поздравлений, торжественных собраний и т.д.).

7.6. Работодатель обязуется, по согласованию с Профкомом, работникам, отработавшим в организации не менее полугода и не допустившим в течение этого периода прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, по их заявлению предоставлять материальную помощь:

- оказавшимся в трудном материальном положении в результате заболевания – в размере оклада
- нуждающимся в социальной поддержке – в размере оклада
- оставшимся в трудном материальном положении в результате стихийных бедствий (пожар, наводнение, залив и т.д.) - в размере оклада, но не более размера причиненного ущерба;
- по случаю рождения ребенка – в размере оклада;
- при собственной свадьбе – в размере оклада;
- в случае смерти ближайших родственников – в размере оклада;
- к юбилейным датам работников (50,55- для женщин, 50,60 лет – для мужчин) – в размере оклада;

7.8. Профсоюз осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направленных на материальную помощь работникам.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшение условий, безопасности и охраны труда работников;
- поощрения и награждения работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для работников;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством, а также дополнительно на следующих принципах:

8.3.1. Совместная работа представителей Работодателя и работников в лице Профсоюза по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров.

8.3.2. Приостановка по требованию Профсоюза исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.3.3. Участие Профсоюза, как представительного органа работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда,

8.3.4. Информирование за полугодие Работодателем Профсоюза о финансово-экономическом положении организации, о расходовании дохода, в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы работников.

8.3.5. Участие представителя Профсоюза на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

8.3.6. Проведение по окончании года собраний работников по обсуждению итогов финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ)

8.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию как единственного полномочного представителя работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Региональным и территориальным соглашениями и обязуется всемерно содействовать их деятельности.

8.5. Работники – члены профессионального союза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами за счет средств профессионального союза:

- правом на представление профессиональным союзом интересов и защиту в случае индивидуального трудового спора;

- правом на бесплатную профсоюзную юридическую консультацию;
- правом получения материальной помощи, подарков, награждения и др. за счет средств профсоюзного бюджета;
- правом на бесплатное участие в мероприятиях, проводимым профессиональным союзом за счет профсоюзных средств;
- правом на пользование профсоюзной дисконтной картой, представляющей скидки на товары, работы, услуги а различных организациях Великого Новгорода и Новгородской области;
- правом на скидки в стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в ЗАО «Старая Русса», в стоимости лечения в стоматологической поликлинике «Профстом», на посещение плавательного Дворца спорта в Великом Новгороде;
- правом на бесплатную защиту профессиональным союзом в суде в случае трудового спора;
- правом на бесплатное страхование профессиональным союзом от несчастных случаев на производстве;
- правом на другие меры поддержки за счет средств профессионального союза (ст.17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.37 ТК РФ)

8.6 Работодатель:

8.6.1. Обеспечивает свободный (беспрепятственный) доступ представителей Профсоюза к рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленным законодательством и настоящим коллективным договором прав.

8.6.2. Бесплатно и беспрепятственно по письменному запросу представляет Профсоюзу в течение недели информацию:

- по вопросам введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о реорганизации или ликвидации организации;
- смеющуюся статистическую отчетность, а также иную информацию и документы, затрагивающие социально-трудовые права и законные интересы работников, а также информацию и документы, необходимые для ведения коллективных переговоров, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, настоящего коллективного договора (ст.11,17 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.37,53,370 ТК РФ).

8.6.3.Вменяет в обязанности кадровой службы:

- регулярно представлять в Профсоюз сведения о вновь поступивших работниках;
- информировать вновь поступающих работников о том, что в организации действует профсоюзная организация;
- знакомить работников с содержанием заключенного в организации коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка;

8.7.Работодатель рассматривает письменные обращения Профсоюза и в течение 5 дней после получения предложения (обращения) сообщает ему о результатах рассмотрения (ст.ст.1,2,22,195,212,370 ТК РФ)

8.8.Работодатель обеспечивает:

- бесплатное предоставление Профсоюзу помещения для проведения собраний (конференций) в рабочее время, оргтехники (ксерокс, компьютер), средств и услуг связи. (ст. 377 ТК РФ, ст.28 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- право и условия на беспрепятственное проведение Профсоюзом работы по изучению социально-экономических интересов работников, организацию для этого социальных опросов, проведение анкетирования, сбора вне рабочего времени совещаний, встреч, собраний различных групп работников, проведение исследований и экспертиз условий и организации труда работников. Работодатель по просьбе Профсоюза принимает участие в работе совещаний, встреч, собраний (ст.32 ТК РФ);
- ознакомление с результатами проводимых по инициативе исследований и экспертиз условий и организации труда работников;

- с целью осуществления уставной профсоюзной деятельности предоставление, с сохранением среднего заработка, рабочего времени не освобожденным от основной работы членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организации для выполнения общественных обязанностей; (ст.32 ТК РФ, п.5 ст.25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

- членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, освобождение от нее для участия в созываемых профессиональным союзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза, для краткосрочной профсоюзной учебы (ст.374 ТК РФ, п.5 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). В течение всего времени освобождения от работы, в связи с участием в мероприятиях, работнику возмещаются расходы, связанные с командировкой, и сохраняется средний заработок за счет Работодателя;

- возможность доведения в ходе работы по подготовке нового коллективного договора разработано Профсоюзом проекта коллективного договора и вносимых предложений в коллективный договор для всех подразделений; предоставляет для этого имеющиеся у него средства связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещение для проведения собраний, консультаций (ст.42 ТК РФ);

- предоставление Профсоюзу права проведения собраний (конференций) членов профсоюза, заседаний Профкома в рабочие дни (с 11 часов) (ст.32 ТК РФ).

8.9. Работодатель на основании письменных заявлений работников – членов профсоюза, хранящихся в бухгалтерии организации, ежемесячно бесплатно безналичным путем удерживает из заработной платы работников членские профсоюзные взносы - в размере 1% и ежемесячно в сроки, установленные для выплаты зарплаты, осуществляет бесплатное перечисление их на счет Новгородской областной организации Общественной организации общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения, Новгородской областной организации Общественной организации общероссийского профессионального союза работников культуры.

В таком же порядке Работодатель по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профессионального союза, производит ежемесячное бесплатное безналичное удержание из заработной платы и перечисление денежных средств на счет Новгородской областной организации Общественной организации общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения, Новгородской областной организации Общественной организации общероссийского профессионального союза работников культуры (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.10. Работники, входящие в состав выборных коллегиальных профсоюзных органов (члены Профкома), не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.11. Не освобожденным от основной работы руководителям и членам выборных профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям общественную профсоюзную работу предоставляется дополнительный отпуск с сохранением оплаты труда:

- председателю Профкома – отпуск в размере 5 рабочих дней;
- членам Профкома – отпуск в размере 3 рабочих дней.

8.12. Профсоюз обязуется:

- соблюдать положения настоящего коллективного договора, обеспечивать их соблюдение членами профсоюза;

-содействовать повышению производительности труда путем повышения качества труда, эффективности использования оборудования, экономии материалов на рабочем месте;

- вносить предложения Работодателю по совершенствованию управления организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития;

- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- письменно извещать в течение 3 дней Работодателя об избрании в выборные профсоюзные органы работников – членов профессионального союза;
- не разглашать полученную от Работодателя информацию, отнесенную в установленном порядке к государственной, коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне;
- своевременно информировать Работодателя при наличии предпосылок возникновения трудовых споров.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1 Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, постоянно действующей двухсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, формируемой Сторонами на равноправной основе. Положение о комиссии разрабатывается и утверждается совместно Сторонами и оформляется в виде приложений к коллективному договору (Приложение № 13)

9.3 Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего КД по итогам полугодия и года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников организации. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавших коллективный договор. Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения КД. По результатам проверки составляется акт;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением КД;
- проводить взаимные консультации и давать совместные разъяснения по применению настоящего коллективного договора, отдельных его норм.

9.4 В случаях нарушения законодательства и коллективного договора со стороны Работодателя Профсоюз гарантирует защиту и представительство для членов профессионального союза. Профсоюз не несет ответственности в случае нарушения прав работников, не являющихся членами профессионального союза. В тоже время защита и представительство со стороны Профсоюза гарантируется и работникам, не являющимся членами профессионального союза, но уполномочившими Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, при условии наличия от них письменных заявлений Работодателю и Профкому о ежемесячном перечислении на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от их начисленной заработной платы (ст.377 ТК РФ, ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).

9.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора после его подписания, доводится Работодателем до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания.

9.6. Стороны несут ответственность за неисполнение КД и нарушение его условий : Работодатель в соответствии с законодательством РФ (ст.55 ТК РФ, ст.5.28-5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях); Профсоюз – решением большинства членов профсоюза может быть переизбран состав членов Профкома.

9.7. Должностные лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением КД, подвергаются Работодателем дисциплинарному взысканию, а также в установленном законом порядке штрафу (ст.54 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

9.8. По требованию профсоюзного органа Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему КД (ст.30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.9. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуации предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, решать их посредством прямых и открытых переговоров.

9.10. При рассмотрении индивидуальных трудовых споров – неурегулированных разногласий между Работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований Трудового Кодекса Российской Федерации и Положения о комиссии по трудовым спорам, утвержденная Работодателем по согласованию Профсоюза (глава 60 ТК РФ).

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

10.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

ПЕРЕЧЕНЬ
приложений к коллективному договору:

№ приложения	Наименование приложения	Стр.
1.	Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса»	25-34
2.	Перечень профессий и должностей работников, подлежащих обучению по охране труда и проверки знаний требований охраны труда	35
3.	План мероприятий по улучшению условий охраны труда на 2018 год	36
4.	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск	37
5.	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам	38-39
6.	Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, форма личной карточки учета выдачи средств	40-42
7.	Список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра (обследования) работников	43
8.	Положение об оплате труда работников МБУ «Центр по работе с детьми и молодежью «Алые паруса»	44-59
9.	Положение о порядке ведения коллективных переговоров по заключению и изменению коллективного договора.	60-61
10.	Регламент ведения коллективных переговоров.	62
11.	Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.	63-65

Юридический адрес: 173004, Великий Новгород, ул. Б.Московская, д.31/7

Телефон/факс: 8(8162) 63-46-92.