

Принят
Общим собранием работников
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Станция юных техников»
« 07 » октября 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Станция юных техников»
на 2024-2027 годы

г. Норильск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор	4
3. Рабочее время и время отдыха	6
4. Оплата и нормирование труда	9
5. Условия и охрана труда	11
6. Гарантии, компенсации и льготы	12
7. Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности	13
8. Пожарная безопасность	15
9. Обеспечение выполнения договора	16

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Станции юных техников» (далее – МБУ ДО «СЮТ»).

1.2. Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнёрстве», Межотраслевым территориальным Соглашением между Администрацией города Норильска, учреждениями (организациями), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск, Территориальным объединением профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск» (далее – Межотраслевое территориальное соглашение), Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Целью настоящего Договора является согласование интересов и определение взаимных обязательств работников и работодателя на локальном уровне социального партнерства; обеспечение правовой и социальной защищённости работников, создание здоровых и безопасных условий труда, установление дополнительных социально-экономических, профессиональных гарантий и льгот работникам, повышение взаимной ответственности сторон, предотвращение и урегулирование трудовых конфликтов на основе принципов социального партнерства.

1.4. Сторонами Договора являются:

МБУ ДО «СЮТ», в лице директора Черногор Татьяны Ивановны, действующей на основании распоряжения Администрации города Норильска от 15.12.2024 № 2636-л, именуемое в дальнейшем **«Работодатель»**;

Работники МБУ ДО «СЮТ», представленные выборным органом первичной организации профсоюза работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников» (далее - первичная организация профсоюза МБУ ДО «СЮТ») в лице председателя Дунаевой Елены Викторовны, действующего на основании решения общего собрания работников (протокол № 2 от 26.08.2024), именуемые в дальнейшем **«Работники»**.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования работодателя, типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации работодателя Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.13. При изменении действующего законодательства условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с положениями законодательства, считаются не подлежащими применению и должны быть изменены в соответствии с порядком, установленным законом.

1.14. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и соответствующим органом по труду.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом работодателя и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с должностными обязанностями, условиями оплаты труда, видами и условиями социального страхования, настоящим Договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. В трудовом договоре указываются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой, создавать максимально благоприятные условия для повышения профессионального уровня, раскрытия творческого потенциала работников.

2.7. Привлекать работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей только в случаях, допускаемых ТК РФ.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

2.9. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ТК РФ, другие документы, связанные с работой и произвести с ним окончательный расчет.

2.10. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.11. В случаях, когда инициатива работника расторгнуть трудовой договор обусловлена невозможностью продолжения им работы в связи с зачислением в образовательное учреждение, выходом на пенсию, и в других случаях, а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий настоящего Договора или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.12. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.13. Работодатель обязуется уведомлять первичную организацию профсоюза МБУ ДО «СЮТ» в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

2.14. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения первичной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ».

2.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

2.16. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для ведения переговоров о трудоустройстве в другой организации до трех часов в неделю с момента предупреждения с сохранением средней заработной платы. Порядок предоставления работнику времени для поиска работы определяется работодателем по согласованию с работником.

2.17. При увольнении работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее двух лет, работодатель информирует работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

2.18. Первичная организация профсоюза МБУ ДО «СЮТ» осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов при проведении мероприятий, связанных с высвобождением

работников. Участвует в разработке предложений и программ, направленных на обеспечение социальной защищенности работников в связи с массовым увольнением.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения первичной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ», а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО «СЮТ».

3.2. Режим работы учреждения: 8.00 – 20.00

3.3. В МБУ ДО «СЮТ» установлена пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Максимальная продолжительность рабочего времени для женщин установлена 36 часов в неделю.

3.4. Режим рабочего времени педагогических работников определяется учебным расписанием и утверждается Работодателем.

3.5. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней, осуществляемый Правительством Российской Федерации, обязателен для Работодателя. Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходные дни на другие дни.

3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (с оплатой пропорционально отработанного времени) устанавливаются по заявлению работников:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- в других случаях по соглашению сторон (между работником и работодателем).

3.7. Для работников, в отношении которых установлен специальный режим рабочего времени (сменная работа, режим гибкого рабочего времени), вводится суммированный учет рабочего времени.

3.8. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за год не превышала нормального числа рабочих часов. Введение суммированного рабочего времени осуществляется с соблюдением требований Трудового законодательства.

3.9. Для сторожей, гардеробщиков и уборщиков служебных помещений, осуществляющих свой состав работ в режиме сменной работы, составляются и

утверждаются Работодателем графики сменности работы с учетом мнения первичной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ» и не позднее, чем за один месяц до введения их в действие, доводятся до сведения работников.

3.10. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601).

3.11. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МБУ ДО «СЮТ» определяется Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовым договором, графиками работы и учебным расписанием.

3.12. Для педагогических работников Учреждения установлена пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Максимальная продолжительность рабочего времени для женщин установлена 36 часов в неделю.

3.13. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим Работникам, осуществляющим учебную (преподавательскую) работу и Работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем по согласованию с первичной организацией профсоюза МБУ ДО «СЮТ»

3.14. Нормируемая часть работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для учащихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Перерыв между учебными занятиями (уроками) составляет 10 минут.

3.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

3.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

3.17. Периоды каникулярного времени, установленные для учащихся МБУ ДО «СЮТ» и не совпадающие для педагогических работников с установленными им ежегодными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.18. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени.

3.19. Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.20. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с письменного согласия привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МБУ ДО «СЮТ»), в пределах установленного им рабочего времени и с сохранением заработной платы.

3.21. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, других дополнительных оплачиваемых отпусков работникам устанавливается в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения первичной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных по Трудовому кодексу.

3.23. График отпусков составляется с учетом пожеланий работников и интересов (возможностей) работодателя. (Работник заполняет заявление установленного образца и в обозначенные сроки передает его работодателю).

3.24. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в сроки, отличные от утвержденного графика производится по заявлению работника в случаях:

- предоставления работнику (по месту его работы или месту работы члена семьи) путевки на санаторно-курортное лечение;
- возникновения непредвиденной трудной жизненной ситуации (при предоставлении соответствующих документов).

3.25. Работодатель предоставляет работникам по их письменным заявлениям дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) - 3 календарных дня;
- регистрация брака Работника, регистрация брака его детей - 3 календарных дня;
- рождение ребенка - 2 календарных дня
- регистрация брака Работника, регистрация брака его детей - 3 календарных дня.

3.26. Работодатель предоставляет работникам по их письменным заявлениям часть ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) - до 14 календарных дней по желанию Работника;
- рождение ребенка, регистрация брака Работника, регистрация брака его детей - до 3 календарных дней по желанию Работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.27. Работодатель предоставляет работникам на основании письменного заявления при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска до 4 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно. Указанные 4 календарных дня могут быть использованы по выбору работника согласно поданному заявлению:

- либо по частям - для следования к месту использования отпуска и для следования обратно;

- либо полностью для следования к месту использования отпуска;
- либо полностью для следования обратно.

3.28. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.30. Работодатель (на основании письменного заявления Работника) предоставляет педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда работников МБУ ДО «СЮТ».

4.2. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размеры окладов (должностных оклада) конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объемов выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в Положении об оплате труда работников МБУ ДО «СЮТ».

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц (11 и 26 числа) в денежной форме в соответствии Графиком выплаты заработной платы в учреждениях (организациях), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета

муниципального образования город Норильск (Приложение № 1 к Межотраслевому территориальному соглашению):

4.4.1. за первую половину месяца (за фактически отработанное время) – 26 числа текущего месяца.

4.4.2. за вторую половину месяца производится окончательный расчет – 11 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

4.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.8. Работа по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

4.9. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

4.10. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам работодателем по представлению соответствующей Комиссии, в состав которой в обязательном порядке входит председатель первичной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ».

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5. 1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение (приобретение) современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы от стоимости услуг.

5.1.3. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.1.4. Проводить с лицами, принимаемыми на работу, а также Работниками инструктажи по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

5.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников согласно действующему законодательству.

5.1.6. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с первичной организации профсоюза, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения, за счет средств Работодателя.

5.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей, в соответствии с нормами, установленными действующим законодательством.

5.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, замену и ремонт спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств Работодателя.

5.1.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Возмещать вновь принятым Работникам расходы на оплату обязательных предварительных медицинских осмотров в течение месяца со дня подачи Работником заявления на возмещение расходов и документов, подтверждающих расходы.

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

5.1.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.12. Обеспечить санаторно-курортным лечением работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством на основании заключительного акта врачебной комиссии по итогам проведения обязательных периодических осмотров (обследований) работников.

5.1.13. Выплачивать семье Работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, либо вследствие болезни после перенесенной производственной травмы, единовременную материальную помощь в размере десятимесячного среднего дохода погибшего.

5.1.14. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.15. Обучать за счет средств Работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

5.1.16. Обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди Работников.

5.2. Первичная организация профсоюза обязуется:

5.2.1. Направлять для расследования несчастных случаев у Работодателя доверенное лицо первичной организации профсоюза.

5.2.2. Силами уполномоченных по охране труда осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, санитарно-бытовых помещений, соблюдением Работниками требований безопасности труда, применением Работниками средств индивидуальной защиты.

5.2.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок на санаторно-курортное лечение.

6. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Работодатель обеспечивает предоставление работникам гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Красноярского края, Межотраслевым территориальным соглашением и настоящим Договором.

6.2. Работник имеет право на:

- санаторно-курортное лечение (распределение путевок на санаторно-курортное лечение осуществляется комиссией по организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников МБУ ДО «СЮТ»);

- материальную помощь (оказание единовременной материальной помощи работникам муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением Администрации города Норильска от 17.01.2006 № 61);

- ежегодную оплату проезда к месту отдыха и обратно детей до 18 лет, находящихся на иждивении работников, имеющих среднедушевой доход на одного члена семьи в размере ниже 1,5 величины прожиточного минимума на душу населения, установленной постановлением Правительства Красноярского края для первой группы территории края в соответствующем периоде, при условии отсутствия у работников в данный период по месту работы права на оплату проезда детей в возрасте до 18 лет к месту использования отпуска и обратно. Данная льгота

предоставляется за счет бюджетных средств, выделенных Управлению социальной политики Администрации города Норильска.

6.3. «Работникам и членам их семей оплачивается проезд в отпуск к месту отдыха и обратно, а также стоимость провоза багажа в порядке, размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления муниципального образования город Норильск»

6.4. Работникам и членам их семей компенсируются затраты, связанные с выездом с территории муниципального образования город Норильск к новому месту жительства в порядке, размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

6.5. Работодатель оказывает ежемесячную материальную помощь в размере 1725 рублей работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО и ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. В целях развития системы социального партнёрства Стороны обязуются:

- считать приоритетным договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений, основанное на принципах добровольности, равноправия, уважения позиций и учёта интересов сторон, реальности обеспечения принятых обязательств, обязательности исполнения достигнутых договорённостей, ответственности за принятые обязательства, гласности в работе;

- не допускать ограничений, гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Работодатель признает первичную организацию профсоюза МБУДО «СЮТ» общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников и гарантирует предоставление первичной организации профсоюза МБУДО «СЮТ» любой информации, непосредственно связанной с осуществлением его уставной деятельности.

7.3. Работодатель и первичная организация профсоюза МБУ ДО «СЮТ» выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны и обеспечения безопасности труда, отдыха работников, предоставления социальных льгот и гарантий, улучшения условий бытового обслуживания, оказания материальной помощи, выполнения настоящего Договора.

7.4. Работодатель рассматривает письменные представления первичной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ» об устранении нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов работодателя и в течение 7 календарных дней после получения письменного представления информирует о результатах его рассмотрения.

7.5. Работодатель представляет первичной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ» безвозмездно помещение для проведения рабочих заседаний, комиссий, собраний и конференций членов профсоюза, место для хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте,

право пользоваться средствами связи (телефон, электронная почта, Интернет), оргтехникой, обеспечивает в необходимом количестве бумагой и канцелярскими принадлежностями.

7.6. По письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов через муниципальное казенное учреждение «Обеспечивающий комплекс учреждений общего и дошкольного образования» в безналичном порядке и перечисление их на счет «Объединения профсоюзных работников образовательных учреждений муниципального образования город Норильск» одновременно с перечислением заработной платы (ежемесячных выплат).

7.7. Работодатель освобождает от основной работы председателя первичной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ» (его заместителя) сроком до 2 рабочих дней в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзной работы в интересах работников. Освобождение от работы производится на основании письменного заявления работника, которое подаётся на имя работодателя не позднее, чем за 3 рабочих дня.

7.8. По письменному представлению председателя первичной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ» поданному не позднее, чем за 5 рабочих дней освобождаются от основной работы, с сохранением среднего заработка, члены первичной профсоюзной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ» для участия в качестве делегатов в работе профсоюзных конференций и на период краткосрочной профсоюзной учебы.

7.9. Работодатель предоставляет первичной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ» право проведения профсоюзных собраний с 13 до 15 часов в рабочие дни при условии обеспечения нормальной деятельности работодателя (отсутствия нарушения деятельности работодателя).

7.10. При расторжении трудового договора по пунктам 2, 3, 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с председателем первичной организации профсоюза МБУ ДО «СЮТ» (его заместителем), работодатель обеспечивает соблюдение порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

7.11. Первичная организация профсоюза МБУ ДО «СЮТ» обязуется:

7.11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили первичную организацию профсоюза МБУ ДО «СЮТ» представлять их интересы, и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы через муниципальное казенное учреждение «Обеспечивающий комплекс учреждений общего и дошкольного образования» в безналичном порядке на счет «Объединения профсоюзных работников образовательных учреждений муниципального образования город Норильск».

7.11.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.

7.11.4. Участвовать в работе комиссий МБУ ДО «СЮТ» по аттестации педагогических работников, проведению тарификации сотрудников,

материальному стимулированию работников, противодействию коррупции, по поступлению и выбытию нефинансовых активов, по охране труда.

7.11.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников и членов их семей.

8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказ МЧС России от 18.11.2021 № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности», Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»:

8.1. Работодатель имеет право:

8.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

8.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

8.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

8.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

8.2. Работодатель обязан:

8.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

8.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

8.2.4. Включать в Договор вопросы пожарной безопасности.

8.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.

8.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

8.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства.

8.2.8. Обеспечивать доступ в помещения, здание должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей.

8.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на территории пожарах и их последствиях.

8.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

8.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

8.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, за организацию обучения пожарнотехническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Предоставляют в установленном порядке имеющуюся информацию, необходимую для контроля за выполнением настоящего Договора.

9.4. Изменения и дополнения, выполненные в простой письменной форме и подписанные уполномоченными представителями сторон, являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

9.5. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.6. Настоящий Договор действует в течение 3 лет и вступает в силу со дня его подписания.

9.7. Осуществлять контроль реализации плана мероприятий по выполнению Договора и отчитываться о результатах контроля на Общем собрании Работников не реже 1 раза в год.

От Работников:

Председатель первичной организации профсоюзов МБУ ДО «СИОТ»


Е.В. Дунаева
(Ф.И.О.)
«07» 10 2024 г.

От Работодателя:

Директор МБУ ДО «СИОТ»


Г.И. Черногор
«07» 10 2024 г.

