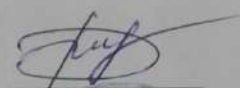
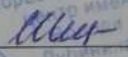


Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр им.В.Дубинина»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и администрацией
МАОУДО «ДООЦ им.В.Дубинина»
на период с 14.01.2018г. по 14.01.2021г.

Коллективный договор принят
на Общем собрании трудового коллектива
МАОУДО «ДООЦ им.В.Дубинина»
Протокол № 1 от «9» января 2018 г.

Уполномоченный Общим собранием
Методист
С.В.Демина 

Работодатель
И.о.директора
Е.А.Шецель 



г.Йошкар-Ола

2018г.

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

- ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации
- ТД – трудовой договор
- РФ – Российская Федерация, РМЭ – Республика Марий Эл
- КД – коллективный договор
- КОАП – Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях»
- ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка
- ДИ – должностная инструкция
- ИОТ – инструкция по охране труда
- ЛНА – локальный нормативный акт
- МРОТ – минимальный размер оплаты труда

Настоящий коллективный договор заключен между работниками в лице Уполномоченного общим собранием работников Учреждения методиста С.В.Деминой с одной стороны, и работодателем (администрацией), в лице И.о. директора муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр им.В.Дубинина» Е.А.Щецель, с другой стороны, именуемые в дальнейшем «сторонами».

Стороны в результате коллективных переговоров договорились изложить в настоящем договоре в письменном виде достигнутые взаимные договоренности, регулирующие социально-трудовые отношения между работниками и работодателем о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее-КД) является правовым актом и заключен в целях регулирования социально – трудовых отношений работников и работодателя в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детский оздоровительно - образовательный центр им.В.Дубинина».

1.2. КД является нормативным правовым актом локального характера, определяющим обязательства и ответственность сторон, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем, в том числе условия и оплату труда, социальные гарантии и льготы для работников.

1.3. Действие КД распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшить положение

работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.4. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, формы собственности, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.5. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.6. Пересмотр обязательств настоящего КД не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников.

1.7. Стороны представляют друг другу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, осуществления контроля выполнения коллективного договора, реализации права работников на участие в управлении, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса.

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников.

1.8.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно - образовательный центр им.В.Дубинина»;

1.8.2. Положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно - образовательный центр им.В.Дубинина»;

1.8.3. Положение об организации работы по охране и обеспечения безопасности труда, электробезопасности, выполнения противопожарных требований и санитарно-гигиенических требований в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детский оздоровительно - образовательный центр им.В.Дубинина»;

1.8.4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.8.5. Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях и условиях работы, отклоняющихся от нормальных условий, и размеры выплат.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание ТД, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать

положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. ТД заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых заполняется сторонами. Один экземпляр выдается работнику, второй остается у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. ТД с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4. В ТД в обязательном порядке включаются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Изменения условий ТД производятся только по основаниям и в порядке, предусмотренном ст. 12 ТК РФ.

2.5. О введении существенных изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

2.5.1. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель первоначально обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, согласно ст.74 ТК РФ.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель проводит аттестацию педагогических работников, работающих в учреждении на постоянной основе и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки по оплате труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2. Подготовка и дополнительное профессиональное образование педагогических работников проводится не реже одного раза в пять лет.

3.3. Работодатель с учетом мнения работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и

размер [] предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ, а так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям по направлению работодателя или учредителя.

3.6. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации, помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, предпочтение отдается:

3.6.1. одиноким матерям или отцам (опекунам), не состоящим в браке и имеющим детей (опеку над детьми) в возрасте до 16 лет;

3.6.2. работникам предпенсионного возраста (два и менее года до наступления права на пенсию, в том числе льготную пенсию);

3.6.3. родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также условиями трудового договора.

4.2. В Учреждении установлена пятидневная сорокачасовая рабочая неделя.

4.3. Для сторожей вводится сменный режим работы.

4.4. Во время проведения летней оздоровительной кампании, организации каникулярного отдыха детей, реализации дополнительных образовательных программ с круглосуточным пребыванием детей в учреждении, а также оказания услуг населению и организациям, для работников приказом директора устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем по скользящему графику и производится суммированный учет рабочего времени. Учетный период – один месяц.

4.5. В случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования и увеличения объема оказываемых услуг, работодатель с учетом мнения трудового коллектива Учреждения может вводить сменный график работы отдельным категориям работников.

4.6. Отдельным категориям работников (педагогические работники, медицинские работники) в период организации летней кампании, каникулярного отдыха детей, в связи с производственной необходимостью – круглосуточным пребыванием детей в Учреждении - может устанавливаться ненормированный рабочий день - особый режим работы,

✓ в соответствии с которым они могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается руководителем Учреждения.

4.7. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4.7.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенности их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

36 часов в неделю: воспитателям, педагогу-психологу, педагогам-организаторам, старшему вожатому, вожатым;

30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре;

18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования.

4.8. Для медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.350 ТК РФ).

4.9. В летний оздоровительный период, женщинам, работающим в Учреждении, устанавливается 36 часовая рабочая неделя (Постановление РСФСР №238 от 01.11.1990г.; ст.423 ТК РФ).

4.10. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная неделя устанавливается в следующих случаях:

4.10.1. по соглашению между работником и работодателем;

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

✓ 4.11. В отдельных случаях с письменного согласия работника допускается привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочным работам в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ.

4.11.1. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.11.2. Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также от сверхурочной работы. Согласно статье 99 ТК РФ не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается.

5.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье. В летний оздоровительный сезон при шестидневной рабочей неделе – один выходной день по скользящему графику.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается директором Учреждения с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.7. Работникам на основании личного письменного заявления может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- родителям первоклассников – 1 день;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- работа в течение года без листков нетрудоспособности – до 5 дней.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3х дней;
- на похороны близких родственников – до 3х дней.

5.9. Дополнительный отпуск продолжительностью до 14-ти календарных дней без сохранения заработной платы может предоставляться лицам:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14-ти лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 14-лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери.

Данный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью

либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается согласно ст.263 ТК РФ.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» пятого созыва от 26 сентября 2012 года № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола». (В ред. Решений Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 25.09.2013 №614-V, от 25.12.2013 №675-V? От 19.12.2014 № 64-VI, от 22.04.2015 №137-VI, от 23.09.2015 №209-VI, от 25.12.2015 №251-VI, от 10.11.2017 №560-VI).

6.2. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

6.3. Размеры должностных окладов для всех категорий работников Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУДО «ДООЦ им.В.Дубинина».

6.4. Положение об оплате труда работников МАОУДО «ДООЦ им.В.Дубинина» определяет порядок оплаты труда работников, включающий порядок установления должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Фонд оплаты труда формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, внебюджетной деятельности и иных не запрещенных законом источников.

Размер заработной платы работников состоит из:

- ставки заработной платы, оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.6. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало летнего сезона, составляется и утверждается тарификация.

6.8. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной, [redacted]ное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.8.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

6.8.2. Оплата за работу в ночное время производится работникам в размере 50% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов по 6-00 часов.

6.8.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8.4. Оплата сверхурочных часов производится в двойном размере на основании статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8.5. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относится выплата работникам за работу в детском оздоровительно-образовательном Центре в каникулярные периоды, а также при реализации дополнительных образовательных программ при круглосуточном нахождении детей в учреждении за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в размере 15 % от оклада.

6.8.6. Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается руководителем.

6.8.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

6.9. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда, а так же средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

6.9.1. При начислении стимулирующих выплат за качество и результативность работы, премий за работу в фактически отработанное время не включается время, когда работник:

- отсутствовал в связи с временной нетрудоспособностью;

- находился в учебном отпуске;
- находился в отпуске без сохранения заработной платы;
- находился в оплачиваемом отпуске и другие периоды, когда он фактически не работал.

6.9.2. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на данные выплаты.

6.9.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

6.9.4. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать рекомендации методического совета.

6.9.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут выплачиваться за смену, месяц, квартал, год, в зависимости от наличия средств в учреждении, направляемых на данные выплаты.

6.10. Выплата заработной платы работникам осуществляется в кассе учреждения или перечисляется на указанный работником счет в кредитной организации 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.11. Размер аванса в счет заработной платы за первую половину месяца составляет не менее 50% от установленного должностного оклада.

6.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ). Если работник отработал не весь фонд рабочего времени, доплата до установленного минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.14. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения, регулируются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Для работников осуществляются все виды государственного социального страхования. В целях обеспечения социального, пенсионного и медицинского страхования работников работодатель своевременно предоставляет достоверные сведения в государственные фонды, по поручению работников – в негосударственные фонды; перечисляет страховые взносы.

7.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по заочной и очно-заочной формам обучения при получении образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии и компенсации в порядке, определенном главой 26 ТК РФ.

7.3. В случае направления работника в командировку, в том числе для подготовки (повышения квалификации), получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы по проезду, проживанию. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками работников определяются локальным нормативным актом учреждения, но не ниже размеров, установленных российским законодательством.

7.4. Работодатель выплачивает:

7.4.1. Педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, которая включается в ставку заработной платы (должностной оклад) работника.

7.5. Работодатель оплачивает работникам прохождение первичного медицинского осмотра при трудоустройстве и при внутреннем перемещении на места и должности, подлежащие обязательному медицинскому осмотру в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ №302н от 12.04.2011г.

7.6. В период проведения летней оздоровительной кампании:

7.6.1. Работники с ненормированным рабочим днем, работающие посменно и находящиеся круглосуточно на территории учреждения, обеспечиваются проживанием в учреждении.

7.6.2. Работодатель обеспечивает работников трехразовым питанием (завтрак, обед, ужин) по меню-сотрудников. Сумма оплаты питания за смену утверждается приказом руководителя Учреждения.

7.6.3. Доставка работников учреждения к месту и с места работы перед началом и по окончании смены осуществляется служебным транспортом.

7.6.4. Детям сотрудников учреждения до 16 лет включительно выделяются места на отдых в Центре. На одного родителя (законного представителя) предоставляется не более двух мест. Количество мест и размер родительской платы устанавливаются соответствующим приказом руководителя учреждения. Выделение мест на отдых в Центре осуществляется на основании личного письменного заявления работника.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Обязанность по обеспечению безопасных условий труда для работников в учреждении возлагается на работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- 8.2.1. обязательное социальное страхование работников;
- 8.2.2. соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 8.2.3. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке;
- 8.2.4. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;
- 8.2.5. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 8.2.6. проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.
- 8.3. Работодатель обязан разработать и утвердить инструкции по охране труда, должностные инструкции, проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте, осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом.
- 8.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель организует проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).
- 8.5. Работодатель информирует об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

IX. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять возможность выборным уполномоченным лицам и комиссиям Общего собрания работников учреждения осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.2. В недельный срок сообщать выборным уполномоченным лицам и комиссиям Общего собрания работников учреждения о результатах

рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

9.1.3. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения Общего собрания работников учреждения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.1.4. Предоставлять выборным уполномоченным лицам и комиссиям Общего собрания работников учреждения возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления учреждения при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.2. Представитель Общего собрания работников право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Уполномоченный Общим собранием работников обязуется:

- защищать права и интересы работников Учреждения в рамках действующего законодательства и настоящего КД;
- активно содействовать мероприятиям по сохранению жизнедеятельности Учреждения, экономическим и структурным преобразованиям, способствующим обеспечению занятости работников, росту заработной платы с учетом трудового вклада;
- добиваться рационального распределения части собственных финансовых средств Учреждения на социальную сферу и поддержание жизненного уровня работников учреждения.

9.4. Стороны обязуются прилагать совместные усилия к повышению производительности и качества труда, снижению производственных издержек, улучшению условий труда, сохранности имущества, соблюдению трудовой дисциплины, росту прибыли Учреждения и благосостояния работников, а также информировать друг друга о выполнении принятых на себя обязательств и принимаемых решениях по социально-трудовым вопросам.

9.5. Стороны договорились:

- разъяснять условия коллективного договора среди работников общеобразовательного учреждения;
- отчитываться в выполнении коллективного договора на Общем собрании работников учреждения;
- проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора;
- предоставлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнение условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ);
- в случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут

ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ).

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. КД вступает в силу после его подписания, и в течение 7 дней направляется на уведомительную регистрацию и экспертизу на соответствие действующему трудовому законодательству в ГКУРМЭ «ЦЗН Медведевского района».

10.2. КД действует в течение трех лет и может быть продлен на три года.

10.3. Контроль за выполнением условий настоящего КД выполняют руководитель учреждения и уполномоченный Общим собранием работников. Изменения и дополнения в КД оформляются дополнительным соглашением к действующему договору за подписью обеих сторон с последующим утверждением на очередном Общем собрании работников учреждения.

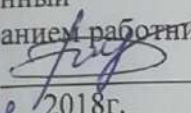
10.4. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

10.5. Настоящий договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, контролю выполнения коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр им.В.Дубинина».
2. Положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр им.В.Дубинина».
3. Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда.
4. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, при выполнении которых работникам устанавливаются компенсационные выплаты.
5. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр им.В.Дубинина».
6. Положение об административно-общественном контроле охраны труда.
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви.
8. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение № 1
к коллективному договору
МАОУДО «ДООЦ им.В.Дубинина»
на период с 14.01.2018г. по 14.01.2021г

СОГЛАСОВАНО:
Уполномоченный
Общим собранием работников
С.В.Демина 
«13 января» 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. директора МАОУДО
«ДООЦ им.В.Дубинина»
Е.А.Щецель 
«13 января» 2018г.



**Состав комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений, контролю
выполнения коллективного договора, внесению в него изменений
и дополнений**

От работодателя:

Елена Алексеевна Щецель – И.о.директора
Максимова Марина Алексеевна – главный бухгалтер

От работников:

Демина Светлана Владимировна – методист, лицо, уполномоченное Общим
собранием работников
Голобородько Анатолий Алексеевич – сторож
Морозов Сергей Иванович - сторож