

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Ленинская детская школа искусств»

НА 2024 – 2026 ГОДЫ

От работников

Представитель работников
Муниципального бюджетного
учреждения
дополнительного образования
«Ленинская детская школа искусств»


(ПОДПИСЬ) Санкина Л.И.

" 27 " 11 2023г.

От работодателя

Директор
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования
«Ленинская детская
школа искусств»

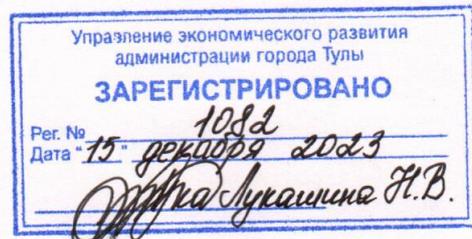


Воронкова Г.Ю.

(ПОДПИСЬ)

" 27 " 11 2023г.

М.П.



Принят на Общем собрании трудового коллектива
протокол № ___ от _____ 2023г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. Общие положения.

Раздел II. Трудовой договор.

Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел IV. Высвобождение работников и содействие их занятости.

Раздел V. Рабочее время и время отдыха.

Раздел VI. Оплата и нормирование труда.

Раздел VII. Гарантии и компенсации.

Раздел VIII. Охрана труда и здоровья.

Раздел IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый между работником и работодателем в лице их представителей. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБУДО «Ленинская детская школа искусств» (далее - учреждение) и представителем работников (далее-представитель).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральными, законодательными и нормативно- правовыми актами РФ и города Тулы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст.41 ТК), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
все работники учреждения, в данном случае в лице их представителя (ст.40 ТК) Санкиной Л.И.; работодатель в лице его представителя – Воронковой Г.Ю., директора учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.

Представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

1.11. В течение срока действия коллективного 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 учреждения (ст.44 ТК РФ).

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Общим собранием:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБУДО «ЛДШИ»
- Соглашение по проведению мероприятий по охране труда МБУДО «ЛДШИ»
- Положение о комиссии по охране труда МБУДО «ЛДШИ»
- Положение об организации работы в области охраны труда МБУДО «ЛДШИ»
- Положение о защите персональных данных работников МБУДО «ЛДШИ»
- Положение о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальной помощи работникам МБУДО «ЛДШИ».

1.16. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения их представителя в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение их представителем консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ст.53 ТК РФ.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор (предусмотрены ст.57 ТК РФ), в том числе объем педагогической нагрузки преподавателя, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении. Учебная нагрузка преподавателей на новый учебный год утверждается руководителем учреждения.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является

местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателя больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе

работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

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

2.11. Работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее, чем за два месяца об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о введении новой системы оплаты труда, предварительном распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы, а также о причинах, вызвавших изменения определенных сторонами условий трудового договора.

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

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

2.13. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем по согласованию с Учредителем.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

3.3.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- ликвидация учреждений образования при любой численности работающих
- сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях численностью до 50 человек;

Массовое сокращение работников может осуществляться при условии, что работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме предоставляют органам службы занятости и представителю работников информацию о возможных массовых увольнениях работников, в том числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и срока, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое основание.

4.2. Согласно ст.25 п.2 федерального закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 работодатель обязан сообщить в письменной форме в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к

массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы согласно отраслевому соглашению.

4.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст.77 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения» (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала мужского пола определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели и из расчета 36-часовой рабочей недели для женщин. Основание - статья 263.1. ТК РФ, установить 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (п.1.3).

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них «Правилами внутреннего трудового распорядка» и Уставом учреждения.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, допускающее перерывы между занятиями не более 5-10 минут.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической, культурно-просветительской и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с

очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения их представителя, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника:

5.9.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье -5 дней;
- для сопровождения детей первоклассников в школу -1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.9.2. В соответствии со ст. 10 Закона Тульской области от 30 сентября 2013 года №1989-ЗТО «Об образовании» и согласно Постановления правительства Тульской области от 16.06.2016 №233 «Об утверждении положения о порядке компенсации затрат на оплату проезда до места работы и обратно работникам государственных образовательных организаций, находящихся в ведении области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Тульской области, проживающим в городах, районных центрах и работающим в сельских и поселковых образовательных организациях (кроме поселков, расположенных в границе города)» работникам Учреждения предоставляется компенсационные выплаты за проезд до места работы и обратно на основании маршрутных листов и письменного заявления работника.

5.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.10. Время для отдыха и питания для работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда осуществляется на основании Постановления Администрации города Тулы от 17 июня 2014 г. N 1776 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организация муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» с изменениями и дополнениями от 30 декабря 2016г., 12 декабря 2017г., 29 июня 2018г., 30 января 2019г.:

- для руководителей, специалистов, служащих на основе должностных окладов;
- для рабочих на основе окладов, определяемых путём умножения базовой единицы на тарифные коэффициенты;

- для работников муниципальных образовательных учреждений, не предусмотренных настоящим Положением, в порядке, установленном для муниципальных учреждений соответствующих отраслей.

6.2. Фонд оплаты труда в учреждении складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, а также выплат за дополнительные работы, не входящих в должностные обязанности работника.

6.3. Установление различных систем премирования осуществляется в соответствии с Положением о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальной помощи работникам, принятого на общем собрании трудового коллектива.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц согласно Постановления Администрации города Тулы от 17 июня 2014 г. N 1776 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организация муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» установлен 5 и 20 числа каждого месяца.

6.5. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы);

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

6.6. На преподавателей и концертмейстеров на начало нового учебного года составляется и утверждается тарификационный список и для всех работников составляется и утверждается штатная ведомость.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы.

6.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150

действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, предусмотренного ст.236 ТК РФ.

6.7.3. Сохранять за работниками место работы, должность и заработную плату:

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в соответствии со ст. 142 ТК РФ;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

6.7.4. Производить оплату листка временной нетрудоспособности за первые три дня за счет средств работодателя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

6.7.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

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

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Работодатель обеспечивает обязательное пенсионное страхование всех работников по трудовому договору и своевременную подачу списков лиц, выходящих на досрочное пенсионное обеспечение согласно перечню льготных профессий бюджетной сферы, в Управление пенсионного фонда РФ в Туле.

7.2. Должностной оклад, ставка работников образования Учреждений,

деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 130 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

7.3. Выплачивает педагогическим работникам:

- единовременное пособие молодым специалистам (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ);
- 100 % компенсацию за проезд к месту работы и обратно;
- ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года №1989-ЗТО «Об образовании».

7.4. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр (п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7.5. Выплачивают работнику:

- материальную помощь в связи с дорогостоящим лечением, в связи со смертью близких родственников.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с последующей сертификацией.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда.

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

8.5. Обеспечивать технический персонал специальной одеждой, обувью и другими

средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 212 ТК РФ).

8.6. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с представителем работников в соответствии со спецификой деятельности учреждения (ст.212 ТК РФ), а также разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений в установленные сроки.

8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены Общего собрания.

8.12. Осуществлять совместно с представителем работников контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление экономического развития администрации города Тулы.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению

коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

9.4. Рассматривают в 5 дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания и до заключения нового.

Стороны, однако, имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Такое продление действия коллективного договора осуществляется по соглашению сторон, для чего сторонам необходимо провести коллективные переговоры. Количество продлений действия коллективного договора ТК не установлено. Поэтому вполне реально, что стороны будут неоднократно продлевать действие одного и того же коллективного договора, проводя для этого соответствующие коллективные переговоры.

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