

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Станция детского и юношеского туризма и экскурсий»
на 2017 - 2020 год (ы)

г. Норильск
Красноярский край
2017

Принят общим собранием работников
МБУ ДО «Станция детского и юношеского
туризма и экскурсий»

«23» августа 20 14 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция детского и юношеского туризма и экскурсий» (далее – МБУ ДО «СДЮТиЭ»), в лице директора МБУ ДО «СДЮТиЭ» Светланы Анатольевны Гальченко, действующего на основании Устава МБУ ДО «СДЮТиЭ» № 150/У-168 от 19.10.2015 г., именуемое в дальнейшем «Работодатель», и Работники МБУ ДО «СДЮТиЭ», представленные в лице председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО «СДЮТиЭ» Анны Сергеевны Колтаковой, именуемые в дальнейшем «Работники», вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий коллективный договор (далее - Договор) о нижеследующем.

1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Предметом настоящего Договора являются социально-трудовые отношения: условия труда, его оплаты и охраны, социальные гарантии и льготы для Работников в качестве обязательных и минимальных, не ограниченных для Работодателя к их расширению и увеличению за счет средств, имеющихся в распоряжении Работодателя.

1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Договор заключается на срок 2017-2020 гг. (три года).

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Работодателя, при расторжении трудового договора с руководителем, реорганизации в форме преобразования.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.4. СООТНОШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ ТАРИФНЫМ И ДРУГИМИ СОГЛАШЕНИЯМИ

Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (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 партнерстве», Межотраслевым территориальным Соглашением между Администрацией города Норильска, учреждениями (организациями), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет бюджета муниципального образования город Норильск, Территориальным объединением Профсоюзов «Федерация Профсоюзов муниципального образования город Норильск», (далее – межотраслевое территориальное соглашение).

1.5. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

1.5.1. Стороны пришли к соглашению, что Договор заключается один раз в три года и вступает в силу со дня его подписания.

1.5.2. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 2-х дней после его подписания.

1.5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет) обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

1.5.4. Договором признается обязанность Сторон по обеспечению решения главных задач Работодателя, повышение эффективности и качества работы.

1.5.5. Стороны договорились обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего Работодателю.

1.5.6. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении.

1.5.7. Работодатель обязан в соответствии с настоящим Договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1.1. Порядок и условия заключения трудового договора при найме Работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Договором.

При найме, Работник до подписания трудового договора, должен быть ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями, оплатой труда, системой, условиями оплаты труда, премирования и размерами вознаграждения, режимом труда и отдыха, с коллективным договором, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, видами и условиями социального

страхования, иными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.1.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели (по соглашению между Работником и Работодателем – до истечения срока предупреждения об увольнении).

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.1.3. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

2.2.1. Осуществлять массовое высвобождение Работников только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, согласованного с профсоюзным комитетом.

2.2.2. Представлять на согласование профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца информацию, о предстоящем высвобождении Работников (а в случае массового сокращения Работников не позднее, чем за 3 месяца) с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству.

2.2.3. Информировать в срок, не менее чем за 3 месяца, территориальный орган службы занятости о численности и сроках предстоящего высвобождения Работников.

2.2.4. Осуществлять персональное предупреждение Работников о предстоящем высвобождении в срок, не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять указанным Работникам, по взаимной договоренности, до 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

Организовать взаимодействие с территориальным органом службы занятости по непрерывному обеспечению высвобождаемых Работников информацией о возможностях трудоустройства.

2.2.5. В случае высвобождения Работников или перевода Работников на режим неполного рабочего времени осуществлять во взаимодействии с органами местного самоуправления, территориальным органом службы занятости меры по обеспечению временной занятости указанных Работников путем организации и проведения оплачиваемых общественных работ.

2.2.6. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом, органом местного самоуправления, территориальным органом службы занятости мероприятия по предотвращению (смягчению последствий) высвобождения Работников.

2.2.7. В случае высвобождения Работников, Работодатель в индивидуальном порядке знакомит Работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения.

2.2.8. Работники имеют право обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения в профсоюзный комитет, территориальные органы труда.

2.3. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ

Работодатель обязуется:

2.3.1. Кроме категорий Работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности:

- проработавшим в данной организации свыше 10 лет.

2.3.2. При увольнении в связи с сокращением численности Работников предпенсионного возраста (за 2 года и менее до наступления пенсионного возраста) обратиться в территориальный орган службы занятости с ходатайством об оформлении их на досрочную пенсию.

2.4. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязан:

2.4.1. Организовать подготовку, повышение квалификации педагогических и административных Работников не реже чем раз в пять лет.

2.4.2. Информировать Работников (не реже 2-х раз в год) на собрании Работников о планах развития Работодателя, взаимоотношениях с партнерами, органами государственной власти и местного самоуправления и др.

Работодатель имеет право:

2.4.3. Выступать с инициативой о внесении дополнений и изменений в условия Договора в соответствии со складывающейся экономической ситуацией.

2.5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

2.5.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

2.5.2. Продолжительность работы для женщин устанавливается не более 36 часов в неделю.

2.5.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы установлена педагогам дополнительного образования – 18 часов в неделю.

2.5.4. Учебная нагрузка – это часы преподавательской работы, которые Работник обязан провести в течение учебного года.

2.5.5. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия Работников.

2.5.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, учебной программе, обеспеченности кадрами, других конкретных условий работы.

2.5.7. Работодатель не имеет права уменьшить нагрузку без объективных причин (например, объективные причины – это сокращение количества учебных часов из-за уменьшения числа учащихся или сокращение учебных часов в соответствии с учебным планом).

2.5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем. Работодатель вправе привлекать Работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Оплата за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

2.5.9. Работодатель разрабатывает графики сменности Работников с учётом специфики их работы и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работодатель знакомит с графиком сменности Работников (под роспись) не позднее, чем за один месяц до его введения в действие.

В каникулярное время Работники с письменного согласия могут быть временно переведены на работу по выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана здания и др.), в пределах установленного им рабочего времени и с сохранением заработной платы.

2.5.10. Привлечение Работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, проводится только с их письменного согласия.

2.5.11. Расписание занятий составляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени.

2.5.12. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

2.5.13. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя с учетом мнения профкома.

2.6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.6.1. Работодатель, исходя из того, что очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, с учетом мнения профсоюзного комитета, утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводит до сведения под роспись всех Работников график ежегодных отпусков на очередной год.

2.6.2. Работодатель составляет график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета, согласно заявлениям Работников, и своевременно доводит его до сведения

всех Работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. По письменному заявлению Работника отпуск должен быть перенесен в случае, если Работодатель своевременно не уведомил Работника (не позднее, чем за 2 недели) о времени начала его отпуска или не своевременно выплатил заработную плату за время отпуска.

2.6.3. Работникам устанавливается основной ежегодный отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

2.6.4. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня.

2.6.5. Работникам, по их письменному заявлению, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ). Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

2.6.6. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных законодательством:

- регистрацией брака детей – до 5-ти календарных дней;
- смертью близких родственников - до 14-ти календарных дней;
- переездом на новое место жительства - до 5-ти календарных дней.

2.6.7 Работникам по их письменным заявлениям предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

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

2.6.8. Работникам по их письменным заявлениям предоставляется 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.

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

2.6.10. Оказывают материальную помощь Работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, по личным обращениям Работников и ходатайствам соответствующих выборных профсоюзных органов.

3.ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3. Оплата труда Работников осуществляется согласно с должностными окладами Положения об оплате труда работников МБУ ДО «СДЮТЭ».

3.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по квалификационным уровням в зависимости от образования.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из должностных окладов;
- доплаты за опыт работы в занимаемой должности;
- доплаты за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей Работника;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Работодателя.

3.3. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца 26 и 11 числа в денежной форме в соответствии с Графиком выплаты заработной платы в учреждениях (организациях), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск (Приложение № 1 Межотраслевого территориального соглашения).

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

3.5. 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

3.6. 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.

3.7. Работникам, занятым на работах с вредными, опасными, иными особыми условиями труда, установленными по результатам аттестации рабочих мест, Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, оплата труда производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров установленных законодательством (ст. 147ТК).

3.8. Труд Работников-совместителей и почасовиков оплачивается пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

4.1. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по созданию и поддержке в коллективе благоприятных морально-психологических

условий, по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

4.2. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются Работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

4.3. Работникам и членам их семей оплачивается проезд в отпуск к месту отдыха и обратно в порядке, размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

4.4. 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.

5. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

5.1. Работодатель признает профсоюзный комитет общественным органом, который выполняет функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие Договора.

5.2. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

5.3. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету право проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочие дни при условии отсутствия нарушения деятельности Работодателя.

5.4. Профсоюзный комитет гарантирует членам профсоюза:

- объективное рассмотрение вопроса об увольнении членов профсоюза;
- материальную помощь членам профсоюза.

5.5. Профсоюзный комитет осуществляет надзор и контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства РФ, трудовых договоров, настоящего Договора, правил по охране труда и иных локальных нормативных актов и внутренних документов Работодателя.

Профсоюзный комитет разрешает возникающие конфликтные ситуации путем переговоров и достижения с Работодателем взаимоприемлемых решений, в период действия настоящего Договора не организует забастовки по вопросам, включенным в Договор, при условии их решения.

5.6. Работодатель обеспечивает включение представителей профсоюзного комитета в состав выборных органов и комиссию по реорганизации или ликвидации и заблаговременно ставит в известность профсоюзный комитет обо всех готовящихся организационных изменениях, а также проектах текущих планов и развития, результатах финансовой деятельности.

5.7. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету возможность пользоваться телефонами, оргтехникой и др. (ст. 377 ТК РФ), выделяет место для размещения стендов для объявлений, помещения для проведения собраний

(конференций) Работников; помещение для организации культурно-массовых, спортивных и других мероприятий среди Работников и членов их семей.

5.8. Работодатель, согласно личным заявлениям Работников, бесплатно перечисляет платежным поручением на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы Работников не реже одного раза в месяц при сдаче документов в банковское учреждение на получение денег на заработную плату. Одновременно он направляет в профсоюзный комитет список Работников, из заработка которых были удержаны взносы.

5.9. Работодатель рассматривает письменные представления профсоюзного комитета об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов и в течение семи календарных дней после получения письменного представления Работодатель информирует о результатах рассмотрения.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Работодатель обязуется:

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

6.2. Проводить специальную оценку условий труда один раз в пять лет согласно Федеральному закону от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

6.5. Обеспечивать Работников за счет собственных средств специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно приказа Министерства труда РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

6.6. Обеспечивать работников за счет собственных средств моющими и обезвреживающими средствами согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

6.7. Обеспечивать за счет своих средств, в соответствии с установленными нормами своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других

средств индивидуальной защиты, а также их хранение и своевременную замену (ст. 221 ТК РФ).

6.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками 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).

6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.11. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.12. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

6.13. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда.

6.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников за счет средств Работодателя. Направление Работников на периодический медицинский осмотр по общему правилу оформляется приказом Работодателя. В приказе приводится список направляемых на осмотр Работников и указывается срок прохождения медицинского осмотра (ст. 212 ТК РФ).

6.15. Один раз в полгода информировать Работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.16. Финансировать мероприятия по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0,2% от стоимости услуг.

7. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме».

7.1. Работодатель имеет право:

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

7.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

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

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

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

7.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности.

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

7.2.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц виновных при нарушении требования пожарной безопасности и возникновении пожаров.

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

7.2.7. Обеспечивать доступ в помещения должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей.

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

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

7.2.10. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

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

7.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами, подписавшими его, соответствующими органами по труду.

Стороны раз в год отчитываются о выполнении Договора на собрании (конференции) Работников. С отчетом выступают первые уполномоченные лица обеих Сторон, подписавшие Договор.

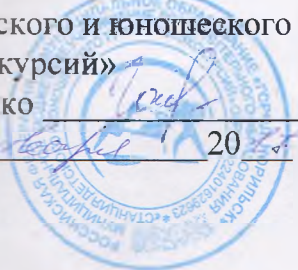
8.2. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки настоящего Договора Работодатель и Работники создают совместную комиссию на паритетной основе.

8.3. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в Договор.

Договаривающиеся стороны

«Работодатель»
в лице директора Муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Станция детского и юношеского
туризма и экскурсий»
С.А. Гальченко _____
« 15 » августа 20 17 г.



«Работники» в лице
председателя первичной профсоюзной
организации Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Станция детского и юношеского туризма и
экскурсий»
А. С. Колтакова _____
« 15 » августа 20 17 г.

Прошнуровано и скреплено печатью
на 13 (тринадцать) листах
Директор МБУ ДО «Станция детского и
юношеского туризма и экскурсий»
С.А. Гальченко
« 20 17 г. 5

