

Представитель работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
МАУДО ЦВР с. Троицкое
«10» ноября 2023 г.

Е.М. Никонова

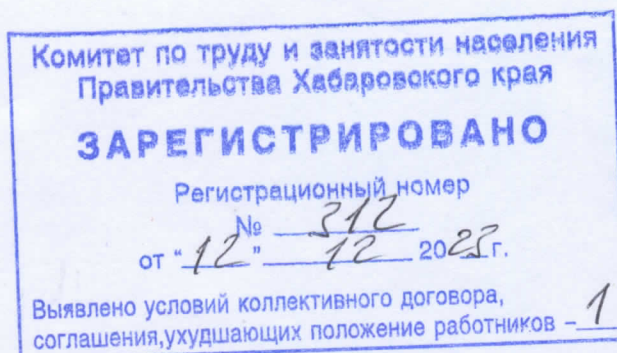
Представитель работодателя:
Директор МАУДО ЦВР
с. Троицкое
«10» ноября 2023 г.

Л.Ф. Маренко



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы с.Троицкое»
на период с 20.11.2023 г. по 19.11.2026 г.



Принят на общем собрании работников МАУДО ЦВР
Протокол № 04 от «20» ноября 2023 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Права и обязанности сторон трудовых отношений	4-7
3. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора	7-10
4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аттестация работников	10-11
5. Рабочее время и время отдыха	11-16
6. Оплата и нормирование труда	16-18
7. Социальные гарантии и льготы	18-19
8. Охрана труда и здоровья	19-22
9. Гарантии профсоюзной деятельности	22-26
10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	26
11. Контроль за выполнением коллективного договора	27
12. Заключительные положения	28

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы с.Троицкое» (далее – МАУДО ЦВР).

1.2. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом от 12.01.1996г № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАУДО ЦВР и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по созданию наиболее благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора выступают:

Работодатель - МАУДО ЦВР, в лице директора Маренко Ларисы Федоровны (далее – Работодатель).

Работники – трудовой коллектив МАУДО ЦВР в лице представителя коллектива работников, уполномоченного на подписание настоящего Коллективного договора, председателя первичной профсоюзной организации МАУДО ЦВР (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Никоновой Елены Михайловны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУДО ЦВР, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны обеспечивают доведение настоящего Коллективного договора до сведения работников МАУДО ЦВР в течение 7 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МАУДО ЦВР, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с директором МАУДО ЦВР, реорганизации МАУДО ЦВР в форме преобразования.

1.7. При реорганизации путем слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации МАУДО ЦВР коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами путем совместного обсуждения.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.13. Коллективный договор признает исключительное право директора МАУДО ЦВР на:

- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда и исполнения требований иных локальных актов, принятых работодателем;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления МАУДО ЦВР непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

1.14.1. по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

1.14.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов МАУДО ЦВР;

1.14.3. 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;

1.14.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе МАУДО ЦВР, внесении предложений по ее усовершенствованию;

1.14.5. участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на эффективное сотрудничество, повышение производительности труда работников, а также в целом на поддержание высокого профессионального уровня деятельности, осуществляемой каждым работником в целях развития учреждения и реализации его уставных задач.

2.2. Работодатель обязуется в рамках настоящего Коллективного договора:

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.3. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

2.2.5. обеспечивать защиту при осуществлении действий (операций) с персональными данными работников в соответствии с требованиями, предусмотренными действующим законодательством РФ.;

2.2.6. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.7. осуществлять профессиональный отбор и расстановку кадров, с учетом имеющейся у работника специальности, квалификации и опыта профессиональной деятельности;

2.2.8. применять меры материального и морального стимулирования работников МАУДО ЦВР, в соответствии с нормами действующего законодательства и локальными актами МАУДО ЦВР;

2.2.9. преимущественно путем переговоров разрешать трудовые споры, возникающие с работниками;

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МАУДО ЦВР в предусмотренных трудовым законодательством и Коллективным договором формах;

2.2.11. своевременно информировать трудовой коллектив о предстоящих изменениях в организации труда;

2.2.12. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, а также своевременно и качественно выполнять поручения (в т.ч. устные), приказы директора МАУДО ЦВР;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, локальные акты, принятые в МАУДО ЦВР;

2.3.3. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.4. бережно относиться к имуществу работодателя;

2.3.5. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, а также интересам и имиджу МАУДО ЦВР;

2.3.6. не совершать действий (бездействия), влекущих за собой причинение ущерба МАУДО ЦВР, его имиджу, имуществу и финансам;

2.3.7. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях МАУДО ЦВР;

2.3.8. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.9. экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию, и другие материальные ресурсы учреждения;

2.3.10. не разглашать конфиденциальные сведения (в т.ч. персональные данные других работников МАУДО ЦВР, сведения о финансово-хозяйственной деятельности работодателя и иные), ставшие известными в результате выполнения работником должностных обязанностей либо поручений работодателя.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

2.4.2. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.4.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;

2.4.4. требовать исполнения работниками качественно и в срок поручений, приказов, локальных нормативных актов, принятых в МАУДО ЦВР;

2.4.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.4.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.5. Работник имеет право:

2.5.1. заключать, изменять, расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.5.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.5.3. на рабочее место, соответствующее государственным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.5.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.5.5. на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.5.6. на обязательное социальное страхование;

2.5.7. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.5.8. на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.5.10. на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.5.11. на разрешение индивидуальных и трудовых споров;

2.5.12. педагогический работник имеет право выбирать методику и формы работы, не допускающие физические перегрузки детей и соответствующие валеологическим требованиям, не противоречащие морально-этическим нормам;

2.5.13. педагог дополнительного образования имеет право отказаться в посещении проводимого им занятия любому лицу, не имеющему разрешения директора МАУДО ЦВР.

2.6. Работодатель и работники МАУДО ЦВР обязуются способствовать формированию и сохранению в коллективе благоприятного морально-психологического климата, поддерживать обстановку психологического комфорта, не допускать грубого и резкого общения, антисоциальных и аморальных поступков, а также взаимного унижения чести и достоинства сторон.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Стороны договорились, что:

3.2. работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2.1 Работодатель обязуется:

3.2.1. заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.2.3. При приёме на работу (до заключения трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МАУДО ЦВР, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливать.

3.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72,2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.2.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определены действующим законодательством.

3.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в МАУДО ЦВР свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие стаж менее одного года.

3.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией МАУДО ЦВР, сокращением численности или штата работников, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.12. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МАУДО ЦВР, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров учреждения.

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

4.4. Аттестация педагогических работников МАУДО ЦВР проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г № 196 и положением об аттестационной комиссии МАУДО ЦВР.

4.4.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Содействовать организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышению квалификации и аттестации работников МАУДО ЦВР (с учетом их специальности, а также порядка, установленного действующим законодательством Российской Федерации).

4.5.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.5.3. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при условии получения ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.5.4. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

4.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников МАУДО

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. Рабочее время и время отдыха работников МАУДО ЦВР определяются Правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО ЦВР (ст.91, 189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Продолжительность рабочего времени для работников (кроме педагогических)

Мужчин - 40ч в неделю

Женщин - 36ч в неделю

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки.

5.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется на начало учебного года ежегодно во время проведения тарификации по соглашению сторон: работодатель, работники, выборный орган первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Объём учебной нагрузки педагогам дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.6. Изменение условий трудового договора осуществляется только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества групп), за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МАУДО ЦВР.

5.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объём.

Объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года и в текущем учебном году, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графиком, сокращением количества учащихся, занимающихся в группах, сокращением количества групп (п.1.5. и п.1.6) Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г № 1601).

5.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, либо в ином отпуске, при распределении устанавливается на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.10 Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогов дополнительного образования, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время педагогов дополнительного образования в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогов дополнительного образования в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги дополнительного образования осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительной общеобразовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается директором МАУДО ЦВР по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МАУДО ЦВР может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.12. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются директором с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится исключительно с их письменного согласия и на основании приказа работодателя.

5.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

5.15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам МАУДО ЦВР не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

5.16. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.17. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и в порядке, предусмотренном ст.60.2 ТК РФ.

5.18. Работодатель обязан согласовать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.19. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, осуществляется в порядке, предусмотренном ст.60.2 ТК РФ.

5.20. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО ЦВР и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.21. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

5.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации – в южных районах Дальнего Востока.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАУДО ЦВР, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть представлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

5.25. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

5.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.29. Работодатель обязуется предоставлять:

5.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и на условиях, предусмотренных ст.335 ТК РФ, а также иными нормативно - правовыми актами, регулирующими вопросы, связанные с предоставлением такого отпуска.

5.31. Работнику МАУДО ЦВР, являющемуся родителем (опекуном, попечителем) для ухода за ребенком-инвалидом (детьми-инвалидами), по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть им использованы либо разделены ими между собой по его усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка работника и порядке, который устанавливается федеральными законами.

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

5.33. В случае переноса либо не использования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения работника право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.34. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

— работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

— работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

— для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением службы - до 14 календарных дней в году.

— работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 дней в году;

5.35. Указанные в настоящем разделе Коллективного договора виды отпуска предоставляются работодателем исключительно по письменному заявлению работника.

5.36. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.36.1. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.36.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

5.36.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Согласно статьям 2, 21, 22 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с данным кодексом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, либо перечисляется на указанный работником счёт в банке.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается за 1 половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5 числа месяца, следующего за тем, в котором она была начислена.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведённых удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым кодексом и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

6.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35% за каждый час работы.

6.5. Порядок и условия оплаты труда работников регулируется Положением об оплате труда работников МАУДО ЦВР.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

6.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

—при изменении размеров ставок заработной платы (должностных окладов);

—при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

—при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет).

—при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

—при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

6.10. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или среднего

профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере четырех должностных окладов.

6.11. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

6.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее четырех процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МАУДО ЦВР, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.14. Штат МАУДО ЦВР формируется с учетом муниципального задания и установленной предельной наполняемости групп.

6.15. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАУДО ЦВР не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым кодексом, законами и иными правовыми нормативными актами.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10,11 ТК РФ);
- при переходе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренным трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации; Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012г 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.2.4. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере трех должностных окладов;

7.2.5. Выплачивать работнику по его личному заявлению 1 раз в год материальную помощь в размере должностного оклада.

7.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

7.2.7. В соответствии с законом Хабаровского края от 20.12.1990г. №90 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогически работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)», возмещать педагогическим работникам расходы по оплате коммунальных услуг.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012г. №580н.

8.1.4. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними среднего заработка в соответствии со статьей 185.1.ТК РФ.

8.1.6. Проводить обучение и не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.

8.1.7. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами, содержащими в соответствии с установленными нормами.

8.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.12. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.13. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.14. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

8.1.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.17. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАУДО ЦВР. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

8.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.2.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.6. Незамедлительно извещать директора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

8.2.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.3.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

8.3.3. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.3.4. За нарушение требований охраны труда работник и работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членом профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

9.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МАУДО ЦВР, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл.58 ТК РФ).

9.5. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ст.11 Закона от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.6. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

9.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых прав и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.10. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений директором МАУДО ЦВР по вопросам, предусмотренным пунктом 9.11. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

— принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);

— утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

— определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

— определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

— формирование аттестационной комиссии в МАУДО ЦВР (ст. 82 ТК РФ);

— формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

— изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);

— принятие локальных нормативных актов, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

9.12. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

— сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

— несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

— неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

— повторное в течение года грубое нарушение устава МАУДО ЦВР (п.1 ст.336 ТК РФ);

— совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8.ч.1 ст.81 ТК РФ);

— применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п.2 ст.336 ТК РФ).

9.13. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

— установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

— представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

— представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

9.14. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

9.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьями 374 и 376 ТК РФ.

9.16. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.17. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

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

9.19. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МАУДО ЦВР по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по итогам аттестации работников.

10.1.4. Оказывать содействие и участвовать в разработке и подготовке справочных материалов, журналов инструктажа, правил, инструкций и иных локальных нормативных актов по вопросам охраны труда.

10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.6. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников МАУДО ЦВР.

10.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МАУДО ЦВР, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.1.8. Принимать участие в аттестации работников МАУДО ЦВР на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МАУДО ЦВР.

10.1.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов

10.1.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МАУДО ЦВР.

10.1.12. Содействовать оздоровлению детей работников МАУДО ЦВР.

10.1.13. Оказывать материальную помощь работникам в необходимых случаях в пределах имеющихся средств (из профсоюзного фонда).

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства (работодателем и работниками), их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны договорились:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнение коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2.3. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению Коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 ТК РФ.

11.2.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

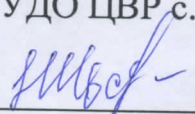
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен 20 ноября 2023г сроком на 3(три) года до 19 ноября 2026 года.

12.2. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и передаются в органы, регистрирующие Коллективный договор.

12.3. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края для уведомительной регистрации.

Представитель работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
МАУДО ЦВР с. Троицкое


Е.М. Никонова

Представитель работодателя:
Директор МАУДО ЦВР
с. Троицкое



Л.Ф. Маренко

Прошито и пронумеровано
28/09/2018 листов

Директор МАУДО ЦВР
Л.Ф. Маренко



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 293471121974670499605301269442439140112018072229

Владелец Аполинарьева Ольга Владимировна

Действителен с 27.12.2024 по 27.12.2025