1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**.

 Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-правовые отношения в ЦРТДиЮ, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей на основании: *Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»», «Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящихся в ведении министерства образования, и науки на 2011 - 2014 годы», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений, Закона субъекта РФ о социальном партнерстве,* Трудового Кодекса Российской Федерации

(далее ТК РФ) и действует в соответствии с Конституцией РФ.

 *Сторонами коллективного договора являются:*

*- работодатель – директор ЦРТДиЮ Федоренко Анна Александровна;*

*- работники ЦРТДиЮ в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Подгорновой Натальи Алексеевны.*

 Коллективный договор гарантирует защиту прав и интересов каждого члена трудового коллектива, направлен на совершенствование учебно-воспитательного процесса, обеспечение и улучшение условий труда, быта, отдыха, социальных гарантий работников ЦРТДиЮ.

 Основными принципами правового регулирования трудовых отношений в коллективе ЦРТДиЮ признаются:

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда с учетом местных возможностей, в том числе, на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, предоставление выходных и праздничных нерабочих дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

■ обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе с учетом квалификации и стажа по специальности, результативности педагогической деятельности, профессиональной и общественной активности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

■ обеспечение права каждого на защиту государством и самозащиту его трудовых прав и свобод, в том числе, в судебном порядке;

■ обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовки в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ,

■ обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

■ обеспечение права работников на участие в управлении ЦРТДиЮ через свои представительные органы (профсоюзный комитет) *и общее собрание трудового коллектива.*

 *Общее собрание трудового коллектива – один из органов самоуправления ЦРТДиЮ. Собрание рассматривает общие вопросы деятельности трудового коллектива по внутреннему распорядку, коллективному договору, трудовым спорам и другим вопросам, согласно «Положению о общем собрании трудового коллектива в ЦРТДиЮ» (приложение №14).*

 Обязанность сторон коллективного договора: соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов (распоряжений, приказов) ЦРТДиЮ с одной стороны и право работников требовать от работодателя соблюдения трудового законодательства с другой стороны.

 Коллективный договор распространяется на всех работников ЦРТДиЮ, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

 *Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников 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.*

 Коллективный договор сохраняет свое действие:

* в случае изменения наименования организации;
* при смене формы собственности (в течение 3 месяцев);
* при реорганизации организации, при ликвидации организации (в течение всего срока).

 Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1. **ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

**2.1.**Работники и администрация ЦРТДиЮ имеют права и обязанности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и подробно освещенных в «Правилах внутреннего распорядка в ЦРТД и Ю» (приложение №1).

**2.2.** При приеме на работу между администрацией и работником заключается трудовой договор который вступает в силу со дня его подписания. Приказ о приёме на работу издаётся после подписания трудового договора.

**2.3.** Трудовой договор заключается в письменной форме, где оговариваются условия труда, место и дата начала работы, должностные обязанности, заработная плата, отпуск, доплаты и надбавки, составляется в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

**2.4.** По требованию работника ему обязаны выдать надлежаще заверенную копию приказа о приеме на работу.

**2.5.** Назначение работников на должность осуществляется в соответствии с ТК РФ, как правило, по результатам аттестации (изменение категорий и разрядов производятся с учетом рекомендации аттестационных комиссий).

**2.6.** При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Если в договоре не оговорен срок его действия, то он считается заключенным на неопределенный срок.

**2.7.** Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- *при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет:*

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- для молодых специалистов в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- приглашенных на работу в порядке перевода по согласованию между работодателями;

 - заключающих трудовой договор на срок до 2 месяцев.

**2.8.** Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (в том числе и изменение учебной нагрузки) заключается в письменной форме и допускается только по соглашению сторон.

**2.9.** Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

**2.10.** ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ (ст. 196, 197 ТК РФ)

**2.10.1.** Каждый работник ЦРТДиЮ имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

**2.10.2.** Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для собственных нужд определяет работодатель.

**2.10.3.***Работодатель обязуется создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года в разных формах:*

*\* очное обучение с отрывом от производства;*

*\* очное обучение без отрыва от производства;*

*\* дистанционное обучение и заочное обучение.*

**2.10.4.** *Работодатель организует профессиональную подготовку, повышение квалификации педагогов (в объёме 120 часов), по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).*

***2.10.5.*** *Работникам, проходящим повышение квалификации без отрыва от производства, работодатель создаёт необходимые условия для совмещения работы с обучением, с сохранением средней заработной платы за это время.*

***2.10.6.*** *Переподготовка персонала осуществляется:*

*- при административной необходимости (с сохранением должности, средней заработной платы по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы);*

*- при самостоятельном выборе (с сохранением средней заработной платы и сохранением должности).*

 **3. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

 **3.1.** Прекращение трудового договора (увольнение работника) осуществляется только в соответствии с ТК РФ.

**3.2.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям: сокращение штата, несоответствие занимаемой должности и если работник имеет дисциплинарное взыскание; производится с учетом мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации ЦРТДиЮ.

**3.3.** Расторжение трудового договора может быть:

 ПОИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА (по собственному желанию):

- работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели до увольнения. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае производится, если на его место приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора. По согласию сторон увольнение может произойти и в день подачи заявления.

 ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

* сокращение численности или штата работников;
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе из-за:

- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- грубого однократного нарушения работником трудовых обязанностей:

**-** прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

**-**  появления на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

**-** совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

**-**  нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай и т.д.).

**-** совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

**3.4.** Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим

работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ЦРТДиЮ;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью воспитанника.

**3.5.** Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя: - в период его временной нетрудоспособности;

- в период пребывания в отпуске;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет;

- одиноких матерей и отцов, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или

 воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;

- несовершеннолетних (не могут быть уволены по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации ЦРТДиЮ).

 **4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

**4.1.** Продолжительность рабочего времени работников ЦРТДиЮ не может превышать 36 часов в неделю (7 часов 12 минут ежедневно) для женщин и 40 часов в неделю (8 часов ежедневно) для мужчин, как среднегодовая по суммированному учету рабочего времени при 5 - дневной неделе;

**4.2**. Режим рабочего времени предусматривает 5 – дневную рабочую неделю с двумя выходными днями. У педагогов 5 - дневная неделя в том случае, если он имеет 18 часов учебной нагрузки (1 ставка). При учебной нагрузке свыше 18 часов администрация ЦРТДиЮ имеет право распределить ее на 6 рабочих дней.

 *Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.*

 **4.3.** Режим рабочего времени устанавливается для каждого педагога индивидуально, учитывая учебную нагрузку, занятость кабинетов, расписания занятий и т.д. Кроме того, администрация оставляет за собой право регулировать чередование рабочих и нерабочих дней, *при этом продолжительность непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. (ст.110 ТК РФ)*

 **4.4.** Режим работы и время отдыха работников подробно оговорены в Правилах внутреннего распорядка ЦРТД и Ю.

 **4.5.** Продолжительность рабочего *дня*для педагогов зависит от учебной нагрузки, распределения ее в течение недели и *определяется по соглашению сторон. (ст.102 ТК)*

 **4.6.** Учебная нагрузка педагогов определяется администрацией с учетом учебного плана, квалификации педагога, преемственности групп, стабильности контингента.

 **4.7.** Работодатель оставляет за собой право - за *нарушение нормативов численности детей в группах* снижать учебную нагрузку педагогическим работникам.

 **4.8.** Введение, замена или пересмотр норм труда производятся работодателем по согласованию с профкомом ЦРТДиЮ не чаще, чем раз в год с учетом санитарно-эпидемиологических норм.

 **4.9.** В выходные и праздничные дни в ЦРТДиЮ вводится дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения профкома по письменному распоряжению работодателя.

 **4.10.** Привлечение педагогических работников к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) поездок на творческие конкурсы, походы, экспедиции, экскурсии, путешествия в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы.

 *За круглосуточное выполнение возложенных на работника обязанностей ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (перерывов нет, питание и сон с детьми) производится оплата труда за каждый день пребывания в длительной поездке и предоставляются дополнительные дни отдыха (в зависимости от учебной нагрузки, количества проработанных суток и других обстоятельств) по согласованию с директором.*

 **4.11.** СВЕРХУРОЧНЫЕ РАБОТЫприменяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в случаях проведения в ЦРТДиЮ организационно-воспитательных мероприятий, если время проведения этих мероприятий превышает установленную для работника продолжительность ежедневной работы (олимпиады, дни открытых дверей, спортивные соревнования и др.)

 *По желанию работника (кроме педагогов) работа за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.*

 *Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение 2 дней подряд и 120 часов в год*

 *(ст. 99 ТК РФ).*

 **4.12.** Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни без их согласия допускается:

 - для предотвращения либо устранения последствий катастрофы;

 - для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

 - для выполнения работ, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

 По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему, по согласованию с администрацией, предоставляется другой день отдыха***.***

 ***4.13.*** *В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий обслуживающий персонал ЦРТДиЮ может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.*

 **4.14**. НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ **-** особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных и прочих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

 **«**Положение о ненормированном рабочем дне в ЦРТДиЮ» (приложение №4).

 В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем входят:

 *директор, заместители директора,* главный бухгалтер, заведующий хозяйством, художник – постановщик, секретарь.

 **4.15*.*** *С целью оказания помощи молодым педагогическим работникам в их профессиональном становлении в ЦРТДиЮ проводится систематическая индивидуальная работа опытного педагогического работника (наставника) с молодым специалистом по развитию необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, работа которого регулируется «Положением о наставничестве в ЦРТДиЮ» (приложение № 17).*

  **5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

 Видами времени отдыха являются:

 ■ перерывы в течение рабочего дня;

 ■ выходные дни;

 ■ праздничные нерабочие дни;

 ■ отпуск.

**5.1.** В течение ежедневной работы служащим предоставляется перерыв для отдыха, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается. Продолжительность перерыва 1 час - с *13.00 до 14.00.*

 **5.2.** Работодатель предоставляет работникам два 10 минутных перерыва для кратковременного отдыха в *11.00* часов и в *15.30*.

Перерывы включаются в рабочее время.

 **5.3.** Продолжительность работы для служащих ЦРТДиЮ накануне праздничных нерабочих дней сокращается на 1 час.

Педагогов в предпраздничный день не привлекают к участию в методических объединениях, педсоветах и т. п.

 **5.4.** Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы у работника возникает по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в ЦРТДиЮ.

 **5.5.** Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

 **5.6.** Работодатель ежегодно предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем:

- секретарю – 6 календарных дней;

- художнику-постановщику - 14 календарных дней;

- главному бухгалтеру - 14 календарных дней;

- заведующему хозяйством – 8календарных дней.

*- директору и его заместителям – по 3 календарных дня.*

**5.7.** Работник имеет право часть отпуска, превышающую основную часть, 28 календарных дней, по его письменному заявлению заменить денежной компенсацией.

 Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

**5.8.** В исключительных случаях допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. (ст. 124 РК РФ)

**5.9.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

**5.10.** *В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:(ст.121 ТК РФ)*

*- время отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, в том числе, вследствие его отстранения от работы в случаях предусмотренных ст.76 ТК РФ;*

*- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;*

*- время предоставленных по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.*

**5.11.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам В. О. войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до14 к/дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 к/дней в году;

- работникам, имеющим 2 или более детей в возрасте до 14 лет,

- имеющим ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет,

- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году.

 Отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью, либо по частям в удобное для работника время.

**5.12.** Одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению, ежемесячно предоставляет дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. (ст. 319 ТК РФ)

**5.13.** В ЦРТДиЮ с учетом производственных и финансовых возможностей директор может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств экономии:

- отпуск за непрерывный стаж работы на предприятии свыше 10 лет - 2 дня, свыше 15 лет – 3 дня, свыше 20 лет – 4 дня, который присоединяется к ежегодно оплачиваемому отпуску и на другой год не переносится;

- рождение ребенка – 1 день;

- регистрация брака – 3 дня;

- для сопровождения детей в школу «на первый звонок» и

«последний звонок» (1-й и 11-й класс) – 1 день;

- проводы детей в армию – 2 дня;

- смерть близких родственников - до 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

- празднование юбилейных дат со дня рождения – 1 день;

- для ликвидации аварии в доме – 1 день.

**5.14.** Дополнительные выходные дни предоставляются работнику,имеющему ребенка - инвалида до достижения им возраста 18 лет. По письменному заявлению работника ему предоставляется 4 дополнительныхоплачиваемых выходных дня в месяц. Дополнительный выходной день освобождается от учебной нагрузки (для педагогов).

**5.15.** По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии 2 и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка*. (ст.322 ТК РФ)*

**5.16.** Педагогические работники ЦРТДиЮ через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года. Порядок и условия предоставления отпуска оговариваются в «Положении о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам ЦРТДиЮ» (приложение № 3).

  **6. ОПЛАТА ТРУДА**

**6.1.** Для оплаты труда работников применяется система фиксированных окладов.

 *Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях:*

* *в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации:*

*- при возобновлении работы в должности, по которой установлена*

 *квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;*

*- при выполнении педагогической работы на разных должностях,*

 *по которым совпадают должностные обязанности, профили работы.*

 *Педагогом дополнительного образования (при совпадении профиля*

 *кружка, направления дополнительной работы профилю работы по*

 *основной должности) могут быть:*

 *- учитель, преподаватель;*

 *- мастер производственного обучения;*

 *- музыкальный руководитель, воспитатель;*

 *- учитель-дефектолог, учитель-логопед.*

* *в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).*

**6.2.** При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий, должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные и др. дни) работнику производятся выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, и регулируются «Положением по оплате труда работников ЦРТДиЮ» (приложение № 2).

**6.3.** Работодатель производит доплаты к должностной ставке и другие выплаты работникам в соответствии с:

- «Положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам ЦРТДиЮ» (приложение № 5),

- «Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера» (положение № 6),

- «Положением о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам ЦРТДиЮ» (приложение № 12),

- «Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в ЦРТДиЮ» (приложение № 8),

- «Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам ЦРТДиЮ» (приложение № 7),

- «Положением о порядке и условиях установления персонального повышающего коэффициента работникам ЦРТДиЮ» (приложение № 11).

 В ЦРТДиЮ ежегодно создаётся комиссия по распределению стимулирующих выплат, которая действует согласно «Положению о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ЦРТДиЮ» (приложение № 9).

**6.4.** Каждому работнику, прошедшему аттестацию и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению аттестационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет на повышение в должности при наличии в организации вакансии.

 **6.5.** Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные счета в банках.

**6.6.** Работодатель оказывает материальную помощь:

- работникам при уходе в отпуск в размере месячного оклада;

- работникам при уходе на пенсию *по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более* *или при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа - в размере 3 должностных окладов, согласно Закону Хабаровского края «О дополнительных мерах социальной поддержки работников образовательных организаций» в редакции от 27.11.2013 №323.*

**6.7.** Работодатель принимает меры по содействию своевременной выплаты работникам заработной платы до *20* (аванс) и до *10*числа каждого месяца - за отработанный предыдущий месяц в полном объеме. 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 (Ст. 142 ТК РФ).

**6.8.** В соответствии с Федеральными законами и нормативно - правовыми актами РФ дополнительную ответственность за выплату заработной платы несет Учредитель.

**6.9.** Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в соответствии с ТК РФ.

 Время простоя по вине работника не оплачивается.

**6.10.** В периоды отмены учебных занятий для воспитанников ЦРТДиЮ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены

учебных занятий по указанным выше причинам (подробнее в Правилах внутреннего трудового распорядка в ЦРТДиЮ).

**6.11.** Удержания из заработной платы работника производятся только:

 - для погашения неизрасходованного и невозвращенного аванса (командировка, перевод и др.);

 - для возмещения неотработанного аванса;

 - для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;

 - при увольнении работника, если он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, *за неотработанные дни авансом.*

 **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**7.1.**Случаи предоставления гарантий и компенсацийпредусматриваются

Трудовым кодексом РФ.

 При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты

 производятся за счет средств работодателя (ст. 165 ТК РФ).

 **7.2.** Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст. 167, 168 ТК РФ);

- при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст.165,

 ст.170-172 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

*- при переводе на нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);*

*- при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ);*

*- при несчастном случае и профессиональном заболевании (ст184 ТК РФ);*

*- при направлении на медицинский осмотр (ст. 185 ТК РФ);*

*- при повышении квалификации (ст.187 ТК РФ);*

*- при использовании личного имущества работника (ст.188 ТК РФ);*

*- в случае сдачи работником крови и её компонентов (ст.186 ТК РФ).*

**7.3.** При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место (должность) и средняя заработная плата.

**7.4.** *Гарантии, связанные со служебными командировками:*

*- сохранение места работы и сохранение среднего заработка;*

*- возмещение расходов по проезду;*

*- возмещение расходов по найму жилого помещения;*

*- выплата суточных (расходы, связанные с проживанием – сумма*

 *определяется учредителем);*

*- иные расходы, произведённые работниками с разрешения работодателя.*

**7.5.** Работникам, поступившим в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования (среднего проф. образования) по заочной и очно – заочной формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом РФ ст.173-177.

 *Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд*

*к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (учреждения высшего профессионального образования - 100%, среднего профессионального – 50%).*

 *Порядок и условия вышеуказанной оплаты определяются и уточняются в дополнительном соглашении к трудовому договору или при оформлении ученического договора в соответствии с главой 32 Трудового кодекса РФ.*

**7.6.** Работники имеют право один раз в 2 года на возмещение стоимости проезда в пределах РФ к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (кроме такси), в том числе, личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

**7.7.** Работодатель, в соответствии с законом о местном самоуправлении, совместно с управлением образования района и профсоюзным комитетом ЦРТДиЮ решает вопросы о выделении жилья для своих работников.

**7.8.** ЗАНЯТОСТЬ

**7.8.1.** Все вопросы, связанные с ликвидацией организации, изменениями структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюза *и в соответствии со ст.178-181 ТК РФ.*

**7.8.2.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производятся с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

**7.8.3.** Работодатель и профсоюз обязуются совместно разрабатывать программу обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения.

**7.8.4.** Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять выбранному профсоюзному органу ЦРТДиЮ проекты приказов о сокращении численности и штатов работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

**7.8.5.** Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками, перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях или в целом по организации, введенного на срок до 6 месяцев, с предупреждением о том работников, не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей;

- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

 Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профсоюза.

**7.8.6.** Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

* лица за 5 лет до пенсии;
* лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
* работники, получившие производственную травму, профзаболевания в организации;
* лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или безработного пенсионера.

**7.8.7.** О предстоящем высвобождении в связи ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения или сокращением штата, предоставляется свободное время от работы (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, если это не влияет на ход образовательного процесса и без ущерба для производства.

**7.8.8.** Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

**7.8.9.** Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственные и профсоюзные службы занятости.

**7.8.10.** При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности и добросовестно работавших в ней.

**7.8.11** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

 **8. ОХРАНА ТРУДА**

*Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.*

*Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.*

**8.1.** РАБОТНИК ОБЯЗАНсоблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

**8.2.** 3а нарушение работниками требований по охране труда предусматривается дисциплинарная ответственность.

**8.3.** Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

**8.4.** Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

**8.5.1.** РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ОБЕСПЕЧИТЬ:

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующих требованиям (на каждом рабочем месте);

- приобретение и выдачу за счет собственных средств: специальной одежды и др. средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с нормами (перечни прилагаются к Коллективному договору;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- проведение за счет собственных средств обязательных и периодических медицинских осмотров;

- расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

- немедленную организацию первой помощи пострадавшему и, при необходимости, доставку его в медицинскую организацию;

- принятие необходимых мер по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастных случаев и оформлению материалов расследования;

- обязательное социальное страхование работников;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- обеспечение и систематическое пополнение аптечек первой помощи в ЦРТДиЮ;

- проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний;

- контроль за своевременным утеплением помещений и включением отопления с целью обеспечения температурного режима не ниже установленных нормативов.

**8.5.2.** Работодатель несет в установленном законодательством порядке материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

**8.6.** Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно образует комиссию в составе не менее 3 человек.

 В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители профкома ЦРТДиЮ или уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель.

 Расследование несчастного случая проводится комиссией в течение 3 дней (до 15 дней при тяжелом случае).

 После завершения расследования акт о несчастном случае подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем и заверяется печатью.

 Работодатель в трехдневный срок обязан выдать один экземпляр акта пострадавшему.

**8.7.** Если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда, время простоя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

**8.8.** Работа по охране и улучшению безопасности труда производится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой работодателем не реже одного раза в 5 лет.

**8.9.** Порядок и сроки проведения аттестации работников и переаттестации рабочих мест работодатель согласовывает с выборным органом профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители профсоюза.

**8.10.** Работодатель выполняет ежегодно все мероприятия по охране труда, запланированные в «Соглашении между профсоюзом и администрацией по охране труда и здоровья» (приложение № 19).

**8.11.** В организации ежегодно создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюза. Комиссия работает согласно «Положению о совместной комиссии по охране труда в ЦРТДиЮ» (приложение № 15).

 **9.** **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

**9.1.** Материальная ответственность работодателя и работников в ЦРТДиЮ возникает в соответствии с ТК РФ и Правилами внутреннего распорядка.

 Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

**9.2.** Работник обязан возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб (реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также необходимость произвести возмещение затрат работодателю на приобретение, либо восстановление ущерба, если этот ущерб нанесен в результате халатного отношения к работе).

**9.3**. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

**9.4.** В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

 **10. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

**10.1.** ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

**10.1.1.** Индивидуальный трудовой спор рассматриваетсякомиссией

потрудовым спорам, если работник самостоятельно не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

**10.1.2.** Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права.

**10.1.3.** Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления.

**10.1.4.** Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии и заверенные печатью учреждения, вручаются работнику и работодателю со дня принятия решения.

**10.1.5.** Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение 3 дней, предусмотренных на обжалование, и может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

**10.2.** КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

**10.2.1.** Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

**10.2.2.** Правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются сторонам социального партнерства.

**10.2.3.** Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные к нему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников в письменной форме в течение 2 рабочих дней со дня получения указанных требований.

**10.2.4**. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

**10.2.5.** Работники имеют право в установленном Федеральным Законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации забастовки (забастовка - временный добровольный отказ работника от исполнения трудовых обязанностей, полностью или частично, в целях разрешения коллективного трудового спора).

**10.2.6.** В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

**10.2.7.** Стороны договорились, что работникам, участвующим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, работодатель сохраняет заработную плату в полном объеме.

**10.2.8.** Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу.

 **11. ПРАВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**11.1.** В ЦРТДиЮ создана первичная профсоюзная организация, входящая в состав отраслевого Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации *(далее – Профсоюз), которая осуществляет свои полномочия в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации в ЦРТДиЮ (приложение №16).*

***11.2.*** *Первичная профсоюзная организация ЦРТДиЮ в лице своих представителей (председатель первичной профсоюзной организации и члены профсоюзного комитета) имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ), а так же вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.*

**11.3.** Председатель первичной профсоюзной организации является выборным единоличным исполнительным органом и избирается для текущего руководства деятельностью первичной профсоюзной организации, возглавляет профсоюзный комитет ЦРТДиЮ (выборный исполнительный орган в первичной профсоюзной организации осуществляющий свои полномочия в периоды между профсоюзными собраниями).

**11.4.** Работодатель признает профсоюзный комитет ЦРТДиЮ общественным органом в ЦРТДиЮ, выполняющим функции представительства и защиты социально – трудовых прав и интересов работников ЦРТДиЮ.

**11.5.** *Полномочия председателя первичной профсоюзной организации -представлять интересы первичной профсоюзной организации, а при наличии более 50% членства в Профсоюзе от общего числа работников ЦРТДиЮ, представлять интересы всего коллектива перед работодателем, общественными и иными органами и организациями, в органах государственной власти, органах местного самоуправления.*

***11.6.*** *В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.*

***11.7.*** *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 ЦРТДиЮ по вопросам, предусмотренным пунктом 11.8. настоящего Коллективного договора, с профкомом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.*

***11.8.*** *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);*

*- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 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 отмены (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 образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);*

*- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и охране труда;*

*- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;*

*- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);*

*- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;*

*- применение системы нормирования труда;*

*- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;*

*- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда;*

*- размеры повышения заработной платы в ночное время;*

*- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;*

*- установление сроков выплаты заработной платы работникам.*

**11.9.** Работодатель обязуется всемерно содействовать первичной профсоюзной организации и профкому в их деятельности, создает необходимые условия для его работы и для ведения культурной и спортивно – оздоровительной работы среди работников ЦРТДиЮ и членов их семей.

**11.10.** Каждый, вступивший в Общероссийский Профсоюз Образования, может рассчитывать на оказание материальной помощи из профсоюзного бюджета, оказание бесплатной юридической помощи, представительство в судах по вопросам социально - трудовых отношений.

**11.11.** Работодатель на основе личных заявлений работников бесплатно перечисляет на счета Профсоюза работников народного образования и науки РФ членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

**11.12.** Локальные нормативные акты ЦРТДиЮ (приказы, распоряжения, Положения и др.) по вопросам занятости, условий труда, оплаты, рабочего времени и времени отдыха, по социально-трудовым вопросами и др., содержащих нормы трудового права, разрабатываются с участием членов профкома и вводятся в действие с учетом мнения и согласования с профсоюзным комитетом. Вопросы решаются на совместных заседаниях.

**11.13.** Работодатель заблаговременно ставит профком в известность обо всех проектах, планах перспективного развития, регулярно представляет информацию о производственной и финансово – экономической деятельности ЦРТДиЮ.

**11.14.** Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома и (или) его представителей в управленческих совещаниях на уровне дирекции.

**11.15.** Представители профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации организации;

*- по тарификации;*

- по аттестации работников;

*- по аттестации рабочих мест;*

- по распределению стимулирующих выплат;

- по расследованию несчастных случаев;

*- по рассмотрению трудовых споров;*

- по заключению коллективного договора;

- в совместную по охране труда *и социальному страхованию*;

- в наградную комиссию.

**11.16.** Профсоюзные инспекторы труда профсоюзов (а также уполномоченные от профкома ЦРТДиЮ) имеют право:

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства;

- осуществлять проверку состояния условий труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных договорами и соглашениями;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства.

**11.17.** При профсоюзном комитете создаётся и постоянно действует комиссия по охране труда в ЦРТДиЮ.

 Профсоюзный комитет ЦРТДиЮ и уполномоченный по охране труда от профсоюза имеют право требовать приостановление работы, выполняемой с нарушением нормативных требований по охране труда, и исполнение принятых работодателем решений, противоречащих законодательству об охране труда и настоящему договору.

**11.18.** Работодатель рассматривает письменные и устные представления профкома об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов предприятия о наложении дисциплинарных взысканий к работникам, нарушающим законодательство, и в течение недельного срока после получения представления профкома работодатель сообщает профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

**11.19.**  Работодатель предоставляет профкому право проведения собраний

в 9.00 часов или 16.00 в рабочие дни в здании ЦРТДиЮ.

**11.20.** При участии в заседаниях профкома, конференциях, пленумах, съездах, созываемых Профсоюзами, краткосрочной профсоюзной учебе в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденной профсоюзными органами, работники освобождаются от работы (без ущерба производственной деятельности), с сохранением средней заработной платы.

**11.21.** Работодатель предоставляет председателю профкома и уполномоченному по охране труда в ЦРТДиЮ для выполнения своих обязанностей по 2 часа в неделю (без ущерба производственной деятельности, с сохранением средней з/п).

**11.22.** Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности ЦРТДиЮ и принимается во внимание при поощрении этих работников и при их аттестации.

**11.23.** Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные работы для нужд профсоюзной организации ЦРТДиЮ.

**11.24.** Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**11.25.** Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюзов, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными Законами.

 **12.**  **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по настоящему договору.

 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию администрации и профкома (на локальном уровне, на равноправной основе**)** с обязательным доведением до сведения работников на Общем собрании об изменениях.

 Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально – трудовых отношений *и осуществляют свои полномочия согласно «Положению о ведении коллективных переговоров», которое разрабатывается и принимается непосредственно перед началом коллективных переговоров по заключению Коллективного договора (приложение №18).*

 Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию или уволены по инициативе работодателя.

 Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются работодателем.

 Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его с приложениями и сопроводительными документами в уполномоченный орган для уведомительной регистрации.

 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместные заседания по рассмотрению итогов проверок.

 Устанавливается следующий порядок контроля:

- работодатель ежеквартально информирует профком о ходе выполнения договорных обязательств;

- на Общем собрании трудового коллектива ЦРТДиЮ работодатель и профком докладывают о выполнении принятых обязательств коллективного договора за год;

- при обнаружении нарушений выполнения коллективного договора стороны в однодневный срок с момента письменного уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений настоящего договора.

 В период действия настоящего договора при условии его выполнения профком обязуется не выступать организатором забастовки, бойкота, пикетирования и других действий, направленных на перерыв в работе.


###

|  |  |
| --- | --- |
|  Согласовано.Председатель профсоюзного комитета ЦРТДиЮ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А.ПодгорноваПротокол № 9 от 19.09.2014г.**НОРМЫБЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫРАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ И СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ** | УТВЕРЖДАЮ.                 Директор ЦРТД и Ю                            \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Федоренко Приказ № 133а от 02.10. 2014г.                                                                                                          . |

----T----------------------T-------------------------------T---------------¬

¦ Наименование профессий¦ Наименование средств ¦ Норма выдачи ¦

¦п/п¦ и должностей ¦ индивидуальной защиты ¦

 ¦

+---+----------------------+-------------------------------+---------------+

L---+----------------------+-------------------------------+----------------

1. Дворник - Костюм хлопчатобумажный или 1 на 1 год

 костюм из смешанных тканей

 - Фартук хлопчатобумажный с 1 на1 год

 нагрудником

 - Перчатки с полимерным покрытием 6 пар на1 год

 - Плащ непромокаемый 1 на 3 года

 Зимой дополнительно:

 - Куртка на утепляющей прокладке 1 на 2 года

 - Валенки с резиновым низом 1 на 2.5 года

2. Рабочий по - Костюм брезентовый,

 Комплексному хлопчатобумажный или

 обслуживанию костюм из смешанных тканей 1 на 1 год

 и ремонту зданий - Рукавицы брезентовые или

 перчатки с полимерным покрытием 4 пары на 1 год

 - Респиратор дежурный

5. Уборщик - Халат хлопчатобумажный или 1 на 1 год

 служебных помещений халат из смешанных тканей

 - Перчатки с полимерным покрытием 6 пар на 1 год

 При мытье полов и мест общего

 пользования дополнительно:

 - Перчатки резиновые 2 пары на 1 г.

6. Электромонтер по - Перчатки диэлектрические дежурные

 ремонту и обслуживанию - Галоши диэлектрические дежурные

 электрооборудования

|  |  |
| --- | --- |
|  Согласовано.Председатель профсоюзного комитета ЦРТДиЮ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А.ПодгорноваПротокол № 9 от 19.09.2014г.**"Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами""**  | УТВЕРЖДАЮ.                 Директор ЦРТД и Ю                            \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Федоренко Приказ № 133а от 02.10. 2014г.                                                                                                                    . |
| Должность  | Наименование работ | Виды средств | Норма  |

1. **ЗАЩИТНЫЕ СРЕДСТВА:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (КОЗ) Уборщик СП (служебных помещений) Художник Дворник | Работы с органическими растворителями, лаками и красками, различными видами производственной пыли. | Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу. | по100 мл в месяц. |
| Рабочий по КОЗ Уборщик СП Художник | Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, растворами извести, кислот, щелочей; работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов. | Средства гидрофобного действия (отталкивающие воду и сушащие кожу. | по100 мл в месяц. |
| Рабочий по КОЗ Дворник | Наружные работы с воздействием пониженных температур, ветра. | Средства для защиты кожи (от раздражения и повреждения кожи) | по100 мл в месяц |

1. **ОЧИЩАЮЩИЕ СРЕДСТВА:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рабочий по КОЗ Уборщик СП Дворник | Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Мыло туалетное для мытья рук или жидкое в дозирующих устройствах  | по 200 мл или по 250 мл жидкого |
| Рабочий по КОЗ Уборщик СП Художник Дворник | Работы связанные с трудносмывае - мыми устойчивыми загрязнениями, лаки, краски ,клеи, различные виды производственной пыли. | Твердое мыло или жидкое моющее средство | по 300 мл или по 500 жидкого |

1. **РЕГЕНЕРИРУЮЩИЕ, ВОССТАНАВЛИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рабочий по КОЗ Уборщик СП Художник Дворник | Работы с органическими растворите - лями, сажей, лаками, красками, с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами, растворами извести, кислот, щелочей: работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов; негативное влияние окружающей среды – наружные работы с воздействием пониженных температур, ветра. | Регенерирующие, восстанавливающие средства (кремы, эмульсии) | по100 мл в месяц |

1. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

 2. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. До получения работодателем результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании Типовых норм.

4. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

5. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

 6. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

7. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

8. Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

9. Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами.

10. Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

11. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

12. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя (его представителя).

13. Контроль за соблюдением работодателями Стандарта в подведомственных организациях осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.