Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Центр развития творчества детей и юношества
Городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
ЦРТДиЮ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2025 годы

От работодателя:
Директор ЦРТДиЮ
_____ И.Ю. Керн
«09» 01 20 23 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Н.В. Туранина
«09» 01 20 23 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центр развития творчества детей и юношества городского поселения «Рабочий посёлок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (ЦРТДиЮ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ «Об Образовании»);
- Соглашение между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края на 2020 – 2022 годы;
- Закон Хабаровского края «О социальном партнерстве в сфере труда».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ЦРТДиЮ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора ЦРТДиЮ Керн Ирина Юсуповна (далее – работодатель);

работники ЦРТДиЮ в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации ЦРТДиЮ (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Туранина Надежда Васильевна.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников ЦРТДиЮ в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования типа ЦРТДиЮ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ЦРТДиЮ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ЦРТДиЮ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности ЦРТДиЮ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации ЦРТДиЮ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. 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

1.11. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты ЦРТДиЮ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, учитываются с мнением профкома.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 09 января 2023 г. и действует до 31 декабря 2025 г.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под подпись передаётся работнику в день заключения договора. (ст. 67 ТК РФ)

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом ЦРТДиЮ, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ (содержание трудового договора).

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

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

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

Не устанавливать испытание 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.

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

2.2.6. Введение, замена или пересмотр норм труда работников ЦРТДиЮ производятся работодателем с учетом мнения профкома ЦРТДиЮ не чаще, чем раз в год с учетом санитарно-эпидемиологических норм.

2.2.7. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора только по письменному соглашению сторон трудового договора, в том числе, перевод на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ (временный перевод на другую работу).

2.2.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ЦРТДиЮ, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным (ст.74 ТК РФ) с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения

количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп).

2.2.9. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ (без его согласия на срок до одного месяца), 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.

2.2.10. 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА

Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ЦРТДиЮ, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.1. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности, несоответствие занимаемой должности, неисполнение трудовых обязанностей) с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профкома ЦРТДиЮ.

2.3.2. Работодатель обязуется заблаговременно сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения мероприятий, по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

2.3.3. При массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца, представлять выборному 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.

2.3.4. 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.

2.3.5. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. 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:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 15 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;
- молодые специалисты (педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года);
- лица, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевания;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

2.3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией ЦРТДиЮ 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.

2.3.7. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.3.8. При расторжении трудового договора по основанию п.7 ст.77 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников ЦРТДиЮ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка **(приложение № 1)** , иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), с учетом мнения профкома организации ЦРТДиЮ.

Привлечение работников ЦРТДиЮ к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с предоставлением отгула или с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ (совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, работа за пределами рабочего времени, сверхурочные работы).

3.1. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

3.1.1. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала работников ЦРТДиЮ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени: 36 рабочих 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. Режим работы и время отдыха работников подробно оговорены в «Правилах внутреннего распорядка в ЦРТД и Ю» (приложение № 1).

3.1.2. Режим рабочего времени предусматривает 5 – дневную рабочую неделю с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

3.1.3. Устанавливается предел учебной нагрузки педагогов – 36 часов. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

3.1.4. Продолжительность рабочего дня для педагогов зависит от учебной нагрузки. У педагогов 5 - дневная неделя в том случае, если он имеет 18 часов учебной нагрузки (1,0 ставка). При учебной нагрузке свыше 18 часов администрация ЦРТДиЮ имеет право распределить ее на 6 рабочих дней.

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

распределяется в течение недели, устанавливается для каждого индивидуально, учитывая учебную нагрузку, занятость кабинетов и определяется по соглашению сторон (ст.102 ТК РФ). Кроме того, администрация оставляет за собой право регулировать чередование рабочих и нерабочих дней, при этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

3.1.6. В ЦРТДиЮ учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается администрацией ЦРТДиЮ с учетом мнения первичной профсоюзной организации, с учетом учебного плана, квалификации педагога, преемственности групп, стабильности контингента. При составлении расписаний учебных занятий, при наличии возможности, педагогам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

3.1.7. По инициативе работодателя учебная нагрузка, установленная на начало учебного года может быть изменена в сторону ее снижения в случае уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, групп, сокращение количества классов.(пункт 1.5 приложение №2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601)

3.1.8. Привлечение педагогических работников к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) поездок оговаривается в «Правилах внутреннего трудового распорядка в ЦРТДиЮ» (приложение № 1).

3.1.9. 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.

3.1.10. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы (директору ЦРТДиЮ, заместителям, другим работникам), устанавливается с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если педагоги, для которых ЦРТДиЮ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

3.1.11. При установлении педагогам, для которых ЦРТДиЮ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий

учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.1.17 настоящего раздела.

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

3.1.13. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников так же устанавливается с учетом выполняемой работы индивидуально.

3.1.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя ЦРТДиЮ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.15. 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» (приложение № 13).

3.1.16. 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.

3.2.РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ запрещается.

3.2.1.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ЦРТДиЮ, с их письменного согласия.

3.2.2. Без согласия работников, привлечение их к работе в выходные и праздничные дни 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;

- других случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

3.2.3. В выходные и праздничные дни в ЦРТДиЮ вводится дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов.

3.2.4. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения профкома по письменному распоряжению работодателя.

3.2.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, статья 153 ТК РФ

3.3. СВЕРХУРОЧНЫЕ РАБОТЫ

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК, а привлечение работников члена профсоюза к сверхурочным работам производиться с соблюдением процедуры учета мнения профкома статья 99 ТК РФ.

3.3.1. Сверхурочные работы применяются 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.)

3.3.2. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.3.3. 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.

3.3.4. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение 2 дней подряд и 120 ч. в год (ст. 99 ТК РФ).

3.3.5. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.4. 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 согласно «Положению о ненормированном рабочем дне в ЦРТДиЮ» (приложение № 12).

3.4.1. Работодатель учитывает мнение с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.4.2. Стороны договорились о том, что в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем входят: директор, заместители директора, заведующий хозяйством, художник – постановщик, секретарь.

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

Каждый работник ЦРТДиЮ имеет право на профессиональное *подготовку и дополнительное профессиональное образование* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для собственных нужд определяет работодатель.

3.5.1. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

3.5.2. 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.

3.5.3. Работодатель организует профессиональную подготовку, повышение квалификации педагогов (в объёме 72 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 – права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров, право работников на повышение квалификации).

3.5.4. 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.

3.5.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ЦРТДиЮ.

3.5.6. Переподготовка персонала осуществляется:

- при административной необходимости (с сохранением должности, средней заработной платы по основному месту работы), 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);
- при самостоятельном выборе (с сохранением средней заработной платы и сохранением должности).

3.5.7. При направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке устанавливается учредителем.

3.5.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5.9. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

IV.ВРЕМЯ ОТДЫХА

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- праздничные нерабочие дни;
- отпуск.

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. В течение ежедневной работы служащим предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается.

Продолжительность перерыва 1 час - с 13.00 до 14.00.

4.1.2. Работодатель предоставляет работникам в течение рабочего дня два 10 минутных перерыва для кратковременного отдыха в 11.00 часов и в 15.30.

Перерывы включаются в рабочее время.

4.1.3. 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.

4.2.ОТПУСК

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

4.2.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2.2. Продолжительность ежегодного основного удлинённого отпуска для директора, заместителей директора составляет 42 календарных дня при условии ведения ими в учебном году в ЦРТДиЮ педагогической работы в объёме не менее 6 часов в неделю.

Подсчет выполнения нагрузки для предоставления удлиненного отпуска указанным категориям работников осуществляется за истекший календарный год.

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

-женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
-работникам в возрасте до восемнадцати лет;
-работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.2.4. 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.

4.2.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, с момента поступления заявления для оплаты в бухгалтерию, с учетом подачи заявления о предоставлении отпуска руководителю в соответствии с графиком за 5-6 дней.

4.2.6. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

Стороны договорились, что работодатель ежегодно предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (статья 119 ТК РФ) работникам:

- директору и его заместителям – по 3 календарных дня;
- заведующему хозяйством – 8 календарных дней;
- секретарю - машинистке – 6 календарных дней;
- художнику-постановщику - 14 календарных дней.

4.2.7. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда - 7 дней (рабочим по комплексному обслуживанию помещений) при наличии СОУТ;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 16 дней.

4.2.8. Стороны договорились, что с учетом производственных и финансовых возможностей, директор ЦРТДиЮ, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (при наличии финансовой возможности).

- 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 ежегодному оплачиваемому отпуску и на другой год не переносится;
- при рождении ребенка – 2 дня;

- при регистрации брака – 3 дня;
- для сопровождения детей в школу «на первый звонок» и «последний звонок» (1-й и 11-й класс) – по 1 дню;
- проводы детей в армию – 2 дня;
- смерть близких родственников - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- празднование юбилейных дат со дня рождения – 1 день;
- для ликвидации аварии в доме – 1 день;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 1 день в месяц (не более 9 – в год).

4.2.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

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

4.2.13. Работнику, проработавшему 11 месяцев, (педагогам, проработавшим 10 месяцев), выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.2.14. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.2.15. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (часть 1 статья 121 ТК РФ) все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до

полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.2.16. 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 настоящим коллективным договором.

4.2.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

4.2.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (в календарных днях):

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 10 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней в году;
- 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 военной службы – до 14 дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- *в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.*

4.2.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, при необходимости или желанию, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск предоставляется за свой счёт, по личному заявлению, без разделения на части. Отпуск может присоединяться к очередному отпуску. Если одновременно несколько желающих педагогов, то рассматривается вопрос очерёдности, с учётом производственной необходимости и заменимости. При нахождении работника во время отпуска на больничном отпуск продлевается, больничный оплачивается.

4.2.21. Работодатель оказывает материальную помощь:

- работникам при уходе в отпуск в размере месячного оклада ежегодно;
- 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» от 14.05.2015 № 261.

5. ВЫБОРНЫЙ ОРГАН
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.1. Осуществлять контроль за 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.

5.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: учитывать мнение) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

5.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме).

6.2. Работодатель обязуется перечислять заработную плату работникам на указанные счета в банках.

6.3. Днями выплаты заработной платы являются: 30 число текущего месяца и 15 число следующего месяца за предыдущий месяц, за исключением декабря текущего года. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе, денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады

(должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, («Перечень выплат компенсационного характера работникам ЦРТДиЮ» - приложение № 8), в том числе за работу во вредных и тяжелых 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; выплаты стимулирующего характера («Перечень выплат стимулирующего характера работникам ЦРТДиЮ» - приложение № 10).

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 заработной платы на срок более 15 дней неполученный 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 в размере не ниже 1 % от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.9. В соответствии с Федеральными законами и нормативно - правовыми актами РФ дополнительную ответственность за выплату заработной платы несет учредитель.

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

- 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;
- при увеличении северного стажа (северные надбавки).

6.11. 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.

6.12. Педагогами дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности) могут быть:
- учитель, преподаватель;
- концертмейстер;
- музыкальный руководитель, воспитатель;
- учитель-дефектолог, учитель-логопед.
- в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили деятельности.

6.13. Штаты ЦРТДиЮ формируются с учётом установленной предельной наполняемости детских объединений. Превышение нормативов наполняемости групп компенсируется доплатой, как при расширении зоны обслуживания или увеличения объёма работ (статья 151 ТК РФ).

6.14. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в ЦРТДиЮ не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере восьми окладов. (статья 1 Закона Хабаровского края от 14.05.2015 № 261, подпункт 1 пункт 1.1 постановления Правительства Хабаровского края от 25.11 2016 № 424-пр)

6.15. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

6.16. Работодатель производит доплаты к должностной ставке и другие выплаты работникам в соответствии с:
- «Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в ЦРТДиЮ» (приложение № 3),

- «Положением о порядке и условиях установления персонального повышающего коэффициента работникам ЦРТДиЮ» (приложение № 4),
- «Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам ЦРТДиЮ» (приложение № 5),
- «Положением о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам ЦРТДиЮ» (приложение № 6),
- «Положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам ЦРТДиЮ» (приложение № 7),
- «Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера» (положение № 9).

6.17. В ЦРТДиЮ ежегодно создаётся комиссия по распределению стимулирующих выплат, которая действует согласно «Положению о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ЦРТДиЮ» (приложение № 11).

6.18. Экономия средств фонда оплаты труда (ФОТ) направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам по распоряжению директора с учётом заключённых коллективным договором договорённостей.

6.19. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителям руководителя ЦРТДиЮ определить 30 % из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты ЦРТДиЮ.

6.20. 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.

6.21. 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.

6.22. 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.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Случаи предоставления гарантий и компенсаций предусматриваются 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(гл. 19 ТК РФ);
- 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);
- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТКРФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3. 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);
- иные расходы, произведённые работниками с разрешения работодателя.

7.4. Работники ЦРТДиЮ имеют право на бесплатное пользование информационными ресурсами, методическими и научными услугами ЦРТДиЮ (ст.47 п.3.7.; п.3.8. - ФЗ «Об Образовании»)

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 организациях, работодатель предоставляет

дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с ТК РФ ст.173-177.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (в организации 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. Педагогическим работникам и пенсионерам (не менее 10 лет осуществлявших педагогическую деятельность), проживающим и работающим в рабочих поселках, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Хабаровского края.

7.8. Все вопросы, связанные с ликвидацией организации, изменениями структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием Профсоюза, в соответствии с положениями настоящего коллективного договора и со ст.178-181 ТК РФ (выходные пособия, преимущественное право на оставление на работе, гарантии и компенсации при сокращении).

7.9.1. Дисциплинарное расследование нарушений работником, членом Профсоюза норм профессионального поведения и (или) Устава ЦРТДиЮ проводится с обязательным участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации ЦРТДиЮ.

7.9.2.Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производятся с учетом мнения профкома ЦРТДиЮ в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

7.10. Работодатель обязуется:

7.10.1. 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.

7.10.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.10.3. Выплачивать единовременное пособие работнику при выходе на пенсию в размере 1 должностного оклада, а при увольнении с выходом на пенсию в размере 3х должностных окладов производиться при наличии следующих условий (Закон Хабаровского края от 14.05. 2005 № 261, постановление Правительства Хабаровского края от 25.11. 2016 № 424 –пр):

- выход на пенсию по старости при стаже педагогической деятельности 25 и более;
- выход на пенсию по инвалидности не зависимо от стажа работы.

7.10.4. 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 период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- при выходе на работу после длительной болезни;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

7.10.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, совместно с управлением образования и профсоюзным комитетом ЦРТДиЮ, о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, основой организации системы охраны труда является положение «О системе управления охраной труда МБУ ДО ЦРТДиЮ». Создание и функционирование системы управления охраны труда является обязанностью работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (статья 212 ТК РФ) Заключается «Соглашение по

охране труда и здоровья между администрацией и профсоюзом», являющееся приложением к коллективному договору (приложение № 15).

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, медицинские осмотры не менее 1.5 % от ФОТ.

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

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ЦРТДиЮ, а также обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи не реже 1 раза в три года.

8.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников ЦРТДиЮ по охране труда к началу учебного года.

8.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и учитывать мнение их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

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

8.1.9. Обеспечивать работников за счёт средств работодателя сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (нормы выдачи - приложение № 16), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (нормы выдачи - приложение № 17).

8.1.10. Обеспечивать за счёт средств работодателя прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

8.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ЦРТДиЮ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников ЦРТДиЮ.

8.3. В ЦРТДиЮ ежегодно создаётся и действует на паритетной основе с выборным органом первичной профсоюзной организации совместная комиссия по охране труда, осуществляющая контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Комиссия работает согласно «Положению о совместной комиссии по охране труда в ЦРТДиЮ» (приложение № 18).

8.4.Работники обязуются:

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

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

8.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя, либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, отравления, о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

8.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.6. 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.

IX.ПРАВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. 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 № 14).

9.2. 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 также вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

9.3. 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).

СТОРОНЫ ДОГОВРИЛИСЬ:

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

9.5. Полномочия председателя первичной профсоюзной организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников ЦРТДиЮ являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников ЦРТДиЮ независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а так же при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. Работники не являющиеся членами

профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателям по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях данной первичной профсоюзной организацией (часть 30 УК РФ).

9.6. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, 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 ФОТ, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.7. 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 профсоюзного комитета.

9.8. 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;
- учета мнения (письменного) при принятии решений руководителем ЦРТДиЮ по вопросам, предусмотренным пунктом 7.2. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в ЦРТДиЮ (статья 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);
- 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 переподготовки 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 ЦРТДиЮ (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов ЦРТДиЮ, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

9.10. 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 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное, в течение одного года, грубое нарушение устава ЦРТДиЮ (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.12. 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.

9.13. 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.

9.14. 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.

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

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

9.17. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации ЦРТДиЮ;
- по тарификации*;*
- по аттестации работников;
- по специальной оценке условий труда*;*
- по распределению стимулирующих выплат;
- по расследованию несчастных случаев;

- по рассмотрению трудовых споров;
- по заключению коллективного договора;
- в совместную по охране труда;
- в наградную комиссию.

9.18. Уполномоченные по охране труда от профкома ЦРТДиЮ, профсоюзные инспекторы труда, 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.

9.19. 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.

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

9.21. Работодатель предоставляет профкому право проведения собраний в 9.00 часов или 16.00 в рабочие дни в здании ЦРТДиЮ.

9.22. 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 для производственной деятельности) с сохранением средней заработной платы.

9.23. Работодатель предоставляет уполномоченному по охране труда в ЦРТДиЮ для выполнения своих обязанностей по 2 часа в неделю (без ущерба производственной деятельности, с сохранением средней заработной платы).

9.24. 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.

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

9.26. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами выборных 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».

9.27. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения (без предварительного учета мнения профкома первичной профсоюзной организации) не могут быть 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 (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.28. Профсоюз содействует предотвращению (в трудовом коллективе) коллективных трудовых споров при условии выполнения работодателем обязательств, включённых в коллективный договор и соблюдении прав Профсоюза, установленных законодательством (глава 58 ТК РФ).

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в ЦРТДиЮ.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ЦРТДиЮ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников ЦРТДиЮ на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

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

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников ЦРТДиЮ.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников ЦРТДиЮ.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ЦРТДиЮ.

XI.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

11.2. 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.

11.3. 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.

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

11.5. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его с приложениями и сопроводительными документами в уполномоченный региональный орган для уведомительной регистрации, а после, в течение месяца, для ведомственной регистрации в Отраслевую лабораторию анализа коллективных договоров.

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

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

11.8. 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;
- 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.

11.9. 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.

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования Центр
развития творчества детей
и юношества городского поселения
«Рабочий посёлок Чегдомын»
Верхнебуреинского района
Хабаровского края

_____ /И.Ю.Керн/

От работников
председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
учреждения
дополнительного образования Центр
развития творчества детей
председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
учреждения
дополнительного образования Центр
развития творчества детей
и юношества городского поселения
«Рабочий посёлок Чегдомын»
Верхнебуреинского района
Хабаровского края

_____ /Н.В.Туранина/