

Принят общим собранием

МБУ ДО ЦДО

Протокол № 4 от 4 октября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзной организацией
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования»

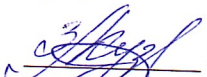
на 2021 – 2024 гг.

От работодателя:
Директор МБУ ДО ЦДО

 М.Г. Дергачева

«04» октября 2021 г.

От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации

 З.А. Кузнецова

«4» октября 2021 г.



1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между администрацией в лице работодателя директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» (далее МБУ ДО ЦДО) Дергачевой Мариной Геннадьевной и работниками учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО ЦДО Кузьяевой Зоей Анатольевной в целях стабильной и эффективной работы учреждения дополнительного образования.

Коллективный договор является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МБУ ДО ЦДО.

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО ЦДО и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, на работодателя и его представителей, кроме тех пунктов, выполнение которых обеспечивается за счет профсоюзных средств.

Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (в соответствии с ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (в соответствии с ТК РФ).

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (в соответствии с ТК РФ).

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

При приеме на работу новых работников работодатель и профсоюзный комитет МБУДО ЦДО знакомят их с действующим коллективным договором под роспись.

Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительными и не подлежат применению (в соответствии с ТК РФ).

Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в учреждении (в соответствии с ТК РФ).

Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора (в соответствии с ТК РФ).

2. Прием на работу, переводы, перемещения, существенные изменения условий труда, увольнение

Стороны пришли к соглашению

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (в соответствии с ТК РФ).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом» (в соответствии с ТК РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (за исключением поступления на работу впервые или по совместительству);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитационным основаниям;
- медицинское заключение о состоянии здоровья.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. 111 ст.58 и 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (в соответствии с ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (в соответствии с ТК РФ).

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические и трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором. Согласно части первой ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности сторон договора;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании (в соответствии с ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

Временные переводы, производимые работодателем, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72 ч.2 ТК РФ.

Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон в письменной

форме (в соответствии с ТК РФ).

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (в соответствии с ТК РФ).

В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется:

- за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий;
- за одинокими матерями, имеющими детей до 16 летнего возраста и до 18 летнего возраста, если ребёнок учится;
- за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет;
- за работниками, проработавшими в данном учреждении свыше 10 лет;
- за членами профсоюза при прочих равных условиях;
- за работниками, награжденными правительственными наградами.

Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не выше двух месяцев, средняя заработанная плата с учётом месячного выходного пособия.

При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работающих в нём.

На всех рабочих и служащих, проработавших более 5 дней, заводится трудовая книжка согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях (в соответствии с ТК РФ).

Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учёте, в соответствии с Уставом организации Профсоюза вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количества (обучающихся), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (в соответствии с ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (в соответствии с ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

Порядок получения, обработки, хранения, передачи и любого другого использования персональных данных работников, а также ведение его личного дела (в случае, когда оно ведется) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1**), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями эффективного контракта (трудового договора), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Время работы Учреждения: В МБУ ДО ЦДО устанавливается семидневная рабочая неделя с 8.00 до 20.00. Общими выходными днями являются нерабочие праздничные дни.

Время работы администрации Учреждения: понедельник – пятница с 08.00 до 17.00.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормируемая продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (в соответствии с ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, матери находящейся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Педагогам, имеющим нагрузку меньше 18 часов, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

В период школьных каникул составляется временное расписание работы объединений, которое утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника в пределах фонда оплаты труда.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением к коллективному договору (**Приложение №2**).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

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

Без согласия работников допускается привлечение в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором (эффективным контрактом) допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить **оплачиваемые выходные дни:**

- донорам в количестве 1 дня, который по желанию работника присоединяется к очередному отпуску или используется в другое время в течение календарного года;
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.
- бракосочетание детей – в количестве 1 дня;
- бракосочетание работника – в количестве 3 календарных дней;
- похороны близких родственников – в количестве 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – в количестве 3 календарных дней (к отпуску);
- работнику, работающему без больничных листов – в количестве 3 календарных дней.
- родителям ребенка на День Знаний, праздник Последнего Звонка и Выпускной. Время и возможность предоставления выходного, определяется по согласованию с руководителем МБУ ДО ЦДО.

4. Отпуска.

Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 ТК РФ.

Предоставлять работникам обслуживающего персонала ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно статье 115 ТК РФ.

Предоставлять педагогам дополнительного образования, директору, заместителю директора по УВР отпуск продолжительностью 42 календарных дня согласно статье 115 ТК РФ.

Методисту предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» сроком на 42 календарных дня.

В соответствии со статьей 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации.

Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно ст. 120 ТК РФ.

Согласно статье 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Отдельным категориям работников в соответствии со статьями 117 и 119 ТК РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение 1 к Соглашению по охране труда): работникам, с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) – директор, заместитель директора по УВР, начальник хозяйственного отдела – не менее 3 дней;

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

По соглашению с работником переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случае, если работнику своевременно не была проведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (в соответствии с ТК РФ), как и отзыв из отпуска. Предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно ст.125 ТК РФ.

В соответствии со статьей 126 ТК РФ производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника.

Реализацию права работника на отпуск при увольнении производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно статье 335 ТК РФ; порядок и условия данного отпуска определяются Уставом образовательной организации.

Работодатель обязуется предоставить **отпуск без сохранения заработной платы**, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно- исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- при праздновании свадьбы детей – до 2 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам – 1 день;

Предоставлять ежегодный дополнительный *отпуск без сохранения заработной платы* продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;

По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям.

Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предоставлении путевки на санаторно-курортное лечение.

Профсоюзная организация обязуется:

Защищать права и интересы членов профсоюза, работников, уплачивающих денежные взносы, по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков.

Осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

Своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, согласовывать (выражать мнение) график отпусков.

Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

5. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились, что:

Формирование системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012г. № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» и постановлением администрации муниципального образования – городской округ город Сасово от 18.05.2015 года № 450 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Сасово (с изменениями и дополнениями)» и с учетом следующих условий:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого тарификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;

- использования системы поощрения за высокие результаты и качества выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов.

Заработная плата работников дополнительных образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждений в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работников дополнительного образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в регионе.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени. Заработная плата работников образовательного учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Обязательства работодателя:

Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа.

Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

Выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по возрасту единовременное выходное пособие в соответствии с действующим законодательством.

Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора.

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.

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт главный бухгалтер учреждения.

Профсоюзная организация обязуется:

Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда. Оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющими денежные средства на счет профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам, комиссии по охране труда; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых интересов и профессиональных прав и интересов работников.

Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствованию оплаты труда работников бюджетной сферы.

Осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников (в соответствии с ТК РФ).

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новыми профессиями и специальностями (ст.197 ТК РФ).

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

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

Работодатель обязуется:

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

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня **впервые**.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить 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 ТК РФ).

Обеспечить своевременную и качественную аттестацию работников учреждения в соответствии с

законом «Об образовании в Российской Федерации» и порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Продлить в соответствии с письменным заявлением работника действие квалификационных категорий не более чем на 1 год, если их срок истек во времени:

- при длительной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- отпуска до 1 года;
- при возобновлении педагогической работы после прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- уходом на пенсию, независимо от ее вида;
- за год до наступления пенсионного возраста.

Работник обязан:

Повышать свою квалификацию в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации».

Профсоюзная организация обязуется:

Проводить совместно с администрацией МБУ ДО ЦДО анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе: возрастной состав, текучесть кадров, фактическая педагогическая нагрузка, дефицит кадров и на его основе разрабатывать меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников

7. Улучшение условий охраны труда и отдыха.

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (**Приложение №3**).

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми отраслевыми нормами по перечню профессий и должностей.

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

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

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

Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

Оборудовать методический кабинет компьютерной техникой и другими ТСО, поддерживать уют и санитарно-гигиенические нормы его содержания для отдыха педагогических работников во внеурочное время; обеспечить работников санитарно-гигиеническими комнатами общего пользования (отдельно от детей).

Стороны пришли к соглашению:

Все работники учреждения обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда.

Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный периодический медицинский осмотр.

Работник обязан известить администрацию в случае невыхода на работу в связи с болезнью (не позднее первого дня открытия больничного листа), а также известить о выходе на работу в день закрытия больничного листа.

Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

Работник обязан содержать в чистоте свое рабочее место, способствовать сохранности имущества и оборудования ЦДО, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила.

Контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

Профсоюзная организация обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить организаторскую работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- способствовать созданию комфортных условий работы, положительного морально-психологического климата в коллективе работников через организацию вечеров отдыха, праздничных мероприятий, чествование юбиляров;
- участвовать в работе комиссии по охране труда и здоровья работников МБУ ДО ЦДО через уполномоченных по охране труда и реализовать их деятельность;
- участвовать в работе комиссии по трудовым спорам.

8. Гарантии и обеспечение деятельности профсоюза

Стороны договорились о том, что:

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в

связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- применение систем нормирования труда ;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссией по охране труда;
- составление графика сменности;
- утверждение формы расчётного листа;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда; размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной

организации.

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

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

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

Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и труде.

Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодним подарками.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда и других.

Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

Оказывать ежегодно материальную помощь из средств профсоюзной организации членам профсоюза в случаях:

- на юбилеи работников;
- на похороны близких родственников;
- в связи с тяжёлым материальным положением;

Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и

коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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

От работодателя:

Директор МБУ ДО ЦДО
М.Г. Дергачева



(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«04» октября 2021 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО ЦДО
Э.А. Кузяева



(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«4» октября 2021 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Положение об оплате труда работников.
4. Соглашение по охране труда.
5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работни