

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2024 годы

От работодателя:

Директор МКУДО ЦДТ

 С.В. Гладченко

«21»  2022г.

От работников:

Председатель ПК

 Л.А. Клименко

«21»  2022г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду РЧ, РЦЗСМ "Филиал" по Майскому р-ну
(указать наименование органа)

Регистрационный № 19 от «28» февраля 2022г.

Руководитель органа по труду Колесов  С.А.

(Должность, Ф.И.О.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - Учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:
работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора Гладченко Светланы Вячеславовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны, договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в управлении Учреждением:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2) Положение об отраслевой системе оплаты труда.
- 3) Положение о порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера.
- 4) Положение о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера.
- 5) Соглашение по охране труда.
- 6) Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

учет мнения (по согласованию) профкома;
консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии Коллективного договора;
другие формы.

1.18. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.19. Коллективный договор признает исключительное право руководителя Учреждения на:

ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;

поощрение работников за добросовестный труд;

требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;

привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, тарифными, региональными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, место заключения договора, реквизиты Учреждения, паспортные данные работодателя, работника и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию профкома.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше ставки заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников управления образования и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.ст.73, 162 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.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель 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.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.1.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.1.3. Для повышения квалификации Работодатель создает условия, необходимые для успешного обучения педагогических работников в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации.

3.1.4. С целью подтверждения соответствия работников занимаемой должности один раз в 5 лет проводится аттестация в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационной категории (первой или высшей).

Аттестации не подлежат:

педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с законодательством Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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.

Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.

Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В случае направления работника на курсы для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня, предусмотренных ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.2.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих уточнения тарификации.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Руководитель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1 и 2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных лиц или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
другие категории работников.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, утвержденным работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала Учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя, рабочее время в Учреждении с 8.00 час. до 17.00 час., перерыв с 12.00 час. до 13.00 час.

5.1.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 астрономических часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины;

по просьбе 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.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, установленном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

5.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (приложение № 13).

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

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

Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск в размере 42 календарных дней.

Всем другим работникам предоставляется отпуск не менее 28 календарных дней.

Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска, при наличии денежных средств на счете Учреждения.

В исключительных случаях при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет не допускается.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье – 5 дней;

для сопровождения детей младшего возраста в школу – 10 дней;

в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

для проводов детей в армию – 3 дня;

в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
на похороны близких родственников – 5 дней;
для прохождения вакцинации – 1 день отгула или дополнительный день к отпуску;

неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

5.2.2. Предоставлять работникам два оплачиваемых выходных дня для прохождения вакцинации.

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и уставом Учреждения.

5.2.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по Учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие дни, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников Учреждения (приложение № 2), Положения «О порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (приложение № 3), Положения «О порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (приложение № 4), штатного расписания (приложение № 14), которые включают в себя:

минимальные размеры окладов по профессиональным группам (далее – ПКГ);

порядок утверждения штатного расписания;

условия оплаты труда руководителя;

условия оплаты педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

размеры повышающих коэффициентов;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», за наличие отраслевых и ведомственных наград;

компенсационные выплаты в соответствии с Положением «О порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам муниципального казенного учреждения

дополнительного образования «Центр детского творчества» (приложение № 3);

стимулирующие выплаты в соответствии с Положением «О порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества»;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

6.1.2. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.1.3. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.1.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

6.1.5. Заработная плата выплачивается работникам (за текущий месяц) не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ):

аванс – 15 числа за первую половину отработанного месяца;

заработная плата – 30-31 числа за вторую половину отработанного месяца.

Заработная плата за оказанные образовательные услуги по договорам персонифицированного финансирования, выплачиваемая за счет целевых средств: до 15 числа следующего за отработанным месяцем.

6.1.6. Руководитель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством (ст.ст.142,236 ТК РФ) при условии финансирования данной статьи.

7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работникам Учреждения производятся стимулирующие выплаты в соответствии с Положением «О порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» при наличии финансовой возможности (приложение № 4).

7.2. Стороны договорились, что работодатель в соответствии с Положением «О порядке установления и распределения доплат, надбавок и

выплат компенсационного характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (приложение № 3) выплачивает материальную помощь работникам Учреждения из фонда экономии заработной платы при наличии финансовой возможности в случаях, связанных:

- с длительной болезнью служащего;
- с медицинским лечением и (или) обследованием;
- с бракосочетанием;
- с рождением ребёнка;
- со смертью супруга, близких родственников;
- с тяжёлым материальным положением;
- с уходом в отпуск.

7.3. Ежемесячно из заработной платы работников Учреждения отчисляются денежные средства в размере 1%, которые распределяются в первичную профсоюзную организацию – 50% и вышестоящую профсоюзную организацию – 50%.

7.4. Все дополнительные работы, не связанные с педагогической деятельностью, выполняются только с согласия педагога и оплачиваются работодателем по соглашению сторон (по договорам).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда (приложение № 5) с определением в нем организованных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда в 2022 году, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 24000 руб. (приложение № 5) (ст.226 ТК РФ).

8.1.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 5.

8.1.4. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей сертификацией (ст.212 ТК РФ) (приложение № 11).

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза и членов комиссии по охране труда.

Обеспечивать личное участие работников и их представителей в проводимой работодателем оценке рисков повреждения здоровья на рабочем месте.

8.1.5. Проводить со всеми работниками Учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ, ГОСТ 12.0.004-2015).

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.7. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами. (ст.212, 221 ТК РФ).

8.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством (ст.212 ТК РФ).

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.1.10. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ст.228-230 ТК РФ).

8.1.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст.212 ТК РФ).

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

8.1.13. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой входят члены профкома и представители работодателя (приложение № 6) (ст.218 ТК РФ).

8.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (ст.ст.51, 212, 370 ТК РФ).

8.1.15. 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 здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.16. Обеспечивать проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а

также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы и среднего заработка (ст.213 ТК РФ) (приложение № 12).

8.1.17. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения (приложение № 16);

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать предусмотренные законодательством и другими нормативными правовыми актами требования в области охраны труда (ст.214 ТК РФ), в том числе:

8.3.2. правильно применять средства индивидуальной защиты;

8.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы;

8.3.4. незамедлительно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

8.3.5. проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры (приложение № 12).

8.4. Администрация обязуется:

8.4.1. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

обеспечить гигиенические условия для работающих женщин (СП 2.2.3670-20)

освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеурочное время;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет и детей-инвалидов в возрасте до 16 лет;

- выполнить план мероприятий по охране труда женщин (приложение № 8).

8.4.2. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

исключить использование труда лиц в возрасте до 18-ти лет на тяжелых физических работах с вредными или опасными условиями труда (ст.265 ТК РФ);

по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам до 18 лет предоставлять продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Стороны договорились, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» и пункту 5 статьи 81, по пунктам 1, 2 ст. 336 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.5. 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, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере – 1% (ст.ст.30,377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель, в соответствии с Положением о порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» может производить выплаты председателю профкома в размере до 10% от должностного оклада при наличии средств(ст.377 ТК РФ).

9.8. 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.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством (ст.377 ТК РФ) и настоящим договором.

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

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другие.

9.12. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовое увольнение (ст.180 ТК РФ);

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

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

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

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

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. 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.

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 счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Участвовать в работе комиссии по проверке правильности ведения и хранения трудовых книжек (внесения сведений в электронные трудовые книжки) работников, своевременности внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5. Направлять учредителю Учреждения заявления 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 (ст.195 ТК РФ).

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения.

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

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

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

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников Учреждения.

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

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ЖЕНЩИН, СОВМЕЩАЮЩИХ ОБЯЗАННОСТИ ПО ВОСПИТАНИЮ ДЕТЕЙ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

11.1. Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет (ст.254 ТК РФ).

11.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут (ст.258 ТК РФ).

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

11.3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ).

11.4. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), др.лицам по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой ст.81 или п.2 статьи 336 ТК РФ)(ст. 261 ТК РФ).

11.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

11.6. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.262 ТК РФ).

11.7. Работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

12.2. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

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

12.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

12.8. Трудовые споры рассматриваются в соответствии с ТК РФ комиссией по трудовым спорам (приложение № 7).