

Принят
общим собранием работников
МБУ ДО Сасовский ЦДО «Родина»

Протокол № 1 от 13 февраля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзной организацией
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Сасовский центр дополнительного образования «Родина»

на 2025 – 2028 гг.

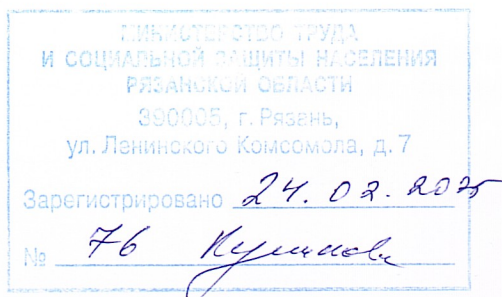


М.Г. Дергачева

«14» февраля 2025 г.

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБУ ДО Сасовский ЦДО «Родина»

З.А. Кузяева
«14» февраля 2025 г.



1. Общие положения

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

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МБУ ДО Сасовский ЦДО «Родина».

1.3. Коллективный договор заключен 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 Сасовский ЦДО «Родина» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

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

1.5. 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).

1.6. 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).

1.7. 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).

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

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

1.10. При приеме на работу новых работников работодатель и профсоюзный комитет МБУ ДО Сасовский ЦДО «Родина» знакомят их с действующим коллективным договором под роспись.

1.11. 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).

1.12. 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).

1.13. 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 о том, что:

2.1. 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).

2.2. 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).

2.3. 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) факте уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитационным основаниям;
- медицинское заключение о состоянии здоровья.

2.4. 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.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).

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические и трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором. Согласно ч. 1. 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 норму трудового права.

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

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

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

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

2.10. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон в

письменной форме (в соответствии с ТК РФ).

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

2.12. 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).

2.13. 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 ребенок 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 работниками, награжденными правительственными наградами.

2.14. 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 заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

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

2.16. 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).

2.17. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза - на профсоюзном учете, 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.

2.18. 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), проведения эксперимента, изменения сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (в соответствии с ТК РФ).

2.19. 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.

2.20. 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.

2.21. 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 о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется учебным расписанием и годовым календарным учебным графиком на текущий учебный год, 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.

3.2. Время работы учреждения устанавливается в соответствии с расписанием занятий.

Продолжительность рабочего времени сотрудников учреждения устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601.

3.3. 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.

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

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. 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.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. 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.

3.12. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить **оплачиваемые выходные дни согласно ТК РФ**.

3.13. По согласованию с работодателем работнику могут быть предоставлены **неоплачиваемые выходные дни либо отгулы** в следующих случаях:

- бракосочетания детей – в количестве 2 календарных дней;
- родителям ребенка на День Знаний, праздник Последнего Звонка и Выпускной.

3.14. По согласованию с работодателем работнику предоставляются **оплачиваемые выходные дни** в следующих случаях:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – в количестве 3 календарных дней (к отпуску);
- работнику, работающему без больничных листов в течение учебного года – в количестве 3 календарных дней.

4. Отпуска.

Работодатель обязуется:

4.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с ТК РФ:

- работникам обслуживающего персонала ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- педагогам дополнительного образования, директору, заместителю директора по УВР отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

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

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

4.3. Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно ТК РФ.

4.4. 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.

4.5. Отдельным категориям работников в соответствии с ТК РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска: работникам, с ненормированным рабочим днем – директор, заместитель директора по УВР, начальник хозяйственного отдела – не менее 3 дней;

4.6. Определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков 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, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.6.1. 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.

4.6.2. 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.

4.6.3. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

4.6.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

4.8. Работодатель обязуется предоставить *отпуск без сохранения заработной платы* на основании письменного заявления работника, 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 – до 2 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам – 1 день;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней.

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

4.9. Предоставлять работникам отпуск вне графика при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

Профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

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

5. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились, что:

5.1. Формирование системы оплаты труда работников осуществляется в соответствии с постановлением администрации Сасовского муниципального округа Рязанской области от 18.01.2024 № 55 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования Сасовского муниципального округа Рязанской области» (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.

5.2. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших 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.

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

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

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

5.6. Работнику производится доплата при:

- совмещении профессий (должностей);
- расширении зоны обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работодатель обязуется:

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

5.8. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1

октября.

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

5.10. 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 с ТК РФ.

5.11. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.12. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора.

5.13. 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.

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.

Профсоюзная организация обязуется:

5.14. Содействовать 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.

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

5.16. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников.

5.17. 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:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (в соответствии с ТК РФ).

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

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

Работодатель обязуется:

6.4. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем раз в три года.

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

6.6. 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**.

6.7. 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).

6.8. 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.

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

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

Профсоюзная организация обязуется:

6.10. Проводить совместно с администрацией МБУ ДО Сасовский ЦДО «Родина» 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:

7.1. 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 нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

7.4. 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.

7.5. 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.

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

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

7.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной

основе должны входить члены профкома.

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

7.10. 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.

7.11. 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.

7.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

7.13. Оборудовать места работы компьютерной техникой и другими ТСО, поддерживать санитарно-гигиенические нормы их содержания; обеспечить работников санитарно-гигиеническими комнатами общего пользования (отдельно от детей).

Профсоюзная организация обязуется:

7.14. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

7.15. 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;

7.16. Участвовать в работе комиссии по охране труда и здоровья работников МБУ ДО Сасовский ЦДО «Родина» через уполномоченных по охране труда и реализовать их деятельность;

7.17. Участвовать в работе комиссии по трудовым спорам.

7.18. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

7.19. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

7.20. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

7.21. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

7.22. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

7.23. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательной организации; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8. Гарантии и обеспечение деятельности профсоюза

Стороны договорились о том, что:

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

8.2. 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.

8.3. 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.

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

8.5. 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.

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

8.7. 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 учетом 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;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графика сменности;
- утверждение формы расчетного 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.8. 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.

8.9. 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.

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

8.11. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

8.12. 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.

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

8.14. 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.

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

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

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

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

8.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.20. Содействовать оказанию материальной помощи из средств профсоюзной организации членам профсоюза в следующих случаях:

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

9. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

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

9.3. 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.

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

От работодателя:

Директор МБУ ДО Сасовский ЦДО
«Родина»
М.Г. Дергачева

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО Сасовский
ЦДО «Родина»
З.А. Кузьева

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

Прошито и пронумеровано

13 (тринадцать) листов

Директор МБУ ДО «Саевский центр

дополнительного образования» «Родина»



М.Г. Держанова

14 подписей

