


От работодателя:

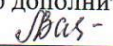
Директор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования ЗАТО г. Североморск «Центр дополнительного образования»


Г.В. Жукова
«29» марта 2023г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования ЗАТО г. Североморск

«Центр дополнительного образования»
 Е.Н. Васильева
«29» марта 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования ЗАТО г. Североморск

«Центр дополнительного образования»

на 2023-2025 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социального развития Мурманской области

Регистрационный № 54/2023 от «31» 03 2023 года



Принят на общем собрании работников МБУДО ЗАТО г. Североморск «Центр дополнительного образования»

Протокол № 3 от «29» марта 2023 г.
Дата вступления в силу: «30» марта 2023 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования ЗАТО г. Североморск «Центр дополнительного образования» (далее – центр дополнительного образования).
- 1.2. **Работодатель:**
 - взаимодействует с профсоюзной организацией при подготовке и проведении совещаний по вопросам развития центра дополнительного образования, а также по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы работников центра дополнительного образования;
 - привлекает профсоюзную организацию к участию в группах и комиссиях по подготовке локальных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда, вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и экономические интересы работников центра дополнительного образования, к разработке планов, программ и других документов по развитию центра дополнительного образования;
 - содействует участию представителей профсоюзной организации в управлении центром дополнительного образования через представительство в органах самоуправления в пределах их полномочий.
- 1.3. **Профсоюзная организация:**
 - обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников центра дополнительного образования;
 - оказывает работникам центра дополнительного образования помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешении индивидуальных и коллективных споров;
 - использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе центра дополнительного образования;
 - содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;
 - осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 1.4. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.
- 1.5. Основой для заключения коллективного договора являются:
 - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников центра дополнительного образования.

- 1.6. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников центра дополнительного образования. Настоящий договор устанавливает дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также способствует созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.7. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя – руководителя центра дополнительного образования – Жуковой Галины Вениаминовны (далее – работодатель);
 - работники центра дополнительного образования в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) – Васильевой Елены Николаевны.
- 1.8. Работодатель обязуется:
- направить в десятидневный срок подписанный сторонами коллективный договор в Комитет по труду и занятости населения Мурманской области;
 - знакомить вновь поступающих на работу с настоящим коллективным договором под личную подпись.
- 1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзом:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение по охране труда;
 - соглашение по охране труда;
 - положение об оплате труда работников центра дополнительного образования;
 - положение о распределении учебной нагрузки педагогам дополнительного образования центра дополнительного образования;
 - положение о стимулировании работников центра дополнительного образования;
 - положение об общем собрании работников центра дополнительного образования;
 - коллективный договор;
 - положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам центра дополнительного образования;
 - положение об обработке и защите персональных данных работников и обучающихся центра дополнительного образования;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими средствами и нормы их выдачи.
- 1.10. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:
- учет мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором;
 - проведение профсоюзной организацией консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - обсуждение профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития учреждения.

- 1.11. Администрация признает, что профсоюзная организация является единственным полномочным представителем всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.
- 1.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.
- 1.13. Действие коллективного договора распространяется на всех работников центра дополнительного образования, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.14. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором центра дополнительного образования.
- 1.16. При реорганизации центра дополнительного образования в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.17. При ликвидации центра дополнительного образования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.18. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.19. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.20. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.21. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекращать в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств.
- 1.22. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. Стороны, подписавшие коллективный договор, 1 раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании работников центра дополнительного образования. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. При проведении контроля выполнения коллективного договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
- 1.23. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.24. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 марта 2026 года включительно.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом центра дополнительного образования и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под личную подпись передается работнику в день заключения.
- 2.3. В трудовом договоре в обязательном порядке указываются:
- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, которые заключили трудовой договор;
 - сведения о документах, удостоверяющих личность работника; идентификационный номер налогоплательщика;
 - сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (при наличии);
 - место и дата заключения трудового договора;
 - место работы;
 - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
 - дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
 - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника);
 - режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);
 - компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 - условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
 - другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа перечисленных выше, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом

недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Срочный трудовой договор заключается, в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Работодатель обязан оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

- 2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.
- 2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под личную подпись с:
- настоящим коллективным договором;
 - должностными обязанностями;
 - Уставом центра дополнительного образования;
 - правилами внутреннего трудового распорядка;
 - положениями, определяющими оплату труда и стимулирование работников;
 - иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 2.9. После приёма на работу работодатель знакомит работника под личную подпись со следующими документами:
- приказом о приёме на работу;
 - инструкциями по охране труда и технике безопасности;
 - другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами:
- истечение срока трудового договора (п.2 ст.58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ);
 - расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).
- 2.11. Днём увольнения работника является последний день его работы.
- 2.12. В трудовом договоре работодатель обязан оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- 2.13. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.
- 2.14. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

- 3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки кадров для нужд центра дополнительного образования;
- работодатель с учетом мнения профсоюзной организации определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития центра дополнительного образования.

3.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. 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 ст. 187 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 -176 ТК РФ;
- содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию;
- обеспечивать подготовку документов для проведения аттестации педагогических и руководящих работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием центра дополнительного образования;
- уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, также, 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.

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

- семейные работники – при наличии 2 и более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в центре дополнительного образования трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - инвалиды боевых действий по защите Отечества;
 - работники, повышающие свою квалификацию без отрыва от работы;
 - лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - лица, 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;
 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией центра дополнительного образования и сокращением численности или штата производится с учетом мнения профсоюзного комитета (п.2 ст.81 ТК РФ, п.3, п.5, ст.81 ТК РФ).
- 4.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (п. 1 ст.81), либо сокращением численности штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- 4.4. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).
- 4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
- 4.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка центра дополнительного образования (ст. 91 ТК РФ), планом работы центра дополнительного образования, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, возлагаемыми на них Уставом центра дополнительного образования.

- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала центра дополнительного образования устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:
- для женщин 36 часов в неделю;
 - для мужчин 40 часов в неделю.
- 5.3. Продолжительность рабочей недели – шестидневная с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.
- 5.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка центра дополнительного образования.
- 5.5. Неполный рабочий день устанавливается в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины;
 - по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка до 14 лет;
 - по просьбе кормящей матери;
 - по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.6. Рабочее время и время отдыха педагогических работников:
- 5.6.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре. Основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.
- 5.6.2. В центре дополнительного образования учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.
- 5.6.3. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 5.6.4. Директор должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под личную подпись, в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.
- 5.6.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.
- 5.6.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника центра дополнительного образования, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора), не могут быть сохранены.
- 5.6.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный

педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключение п. 5.6.6 настоящего раздела.

- 5.6.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях. Затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 5.6.9. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.6.10. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.
- 5.6.11. Расписание занятий составляется рационально с максимальной экономией времени педагога дополнительного образования.
- 5.6.12. По возможности педагогическим работникам предоставляется один методический день.
- 5.6.13. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.
- 5.7. Сверхурочная работа:
 - 5.7.1. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.
 - 5.7.2. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.
 - 5.7.3. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
- 5.8. Работа в выходные и праздничные дни:
 - 5.8.1. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.
 - 5.8.2. 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 образовательной организации.
 - 5.8.3. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.
 - 5.8.4. 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.
 - 5.8.5. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

- 5.8.6. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.
- 5.9. Предоставление отпусков:
- 5.9.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором центра дополнительного образования с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.
- 5.9.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели его начала. Отпуска могут предоставляться в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы.
- 5.9.3. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- 5.9.4. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать дни проезда к месту отдыха и обратно.
- 5.9.5. В случае изменения обстоятельств работник обязан сообщить об этом письмом, телеграммой или в устной форме до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков.
- 5.9.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
- временной нетрудоспособности работника;
 - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.
- 5.9.7. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска:
- продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических и руководящих работников – 42 календарных дня;
 - продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней;
 - за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями - 24 календарных дня.
- 5.9.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
- 5.9.9. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
- участники Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
 - работающие пенсионеры по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязательной военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
 - работающие инвалиды – до 60 календарных дней в году;
 - работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

- на проводы детей на военную службу – 3 дня;
 - работник, имеющий 2-х и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску;
 - работник, воспитывающий один ребенка в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней, которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску;
 - работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году, которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.
- 5.9.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (пп. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).
- 5.9.11. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).
- 5.9.12. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.
- 5.9.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
- 5.9.14. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.
- 5.9.15. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:
- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ).
- 5.10. Профсоюзная организация:
- 5.10.1. Осуществляет контроль соблюдения норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.
- 5.10.2. Осуществляет контроль выполнения пунктов коллективного договора.
- 5.10.3. Согласовывает с работодателем график работы и график отпусков.
- 5.10.4. Не допускает предоставления отпусков без сохранения содержания по инициативе работодателя без письменного согласия работника.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников центра дополнительного образования осуществляется на основании Положения об оплате труда работников центра дополнительного

образования, Положения о стимулировании работников центра дополнительного образования.

- 6.2. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда работодатель предупреждает работника персонально под подпись не менее чем за два месяца в соответствии с п. 2.8 ст. 57 ТК РФ.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число текущего месяца.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников центра дополнительного образования и включает в себя:
 - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;
 - выплаты районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера;
 - выплаты стимулирующего характера (при наличии фонда);
 - других условий оплаты труда, установленных законодателями и правовыми актами.
- 6.5. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
 - составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - размеров и оснований произведенных удержаний;
 - общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 6.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере (35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время).
- 6.7. Оплата труда сторожей в праздничные дни производится в повышенном размере (100 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в праздничный день).
- 6.8. За работу в выходные и праздничные дни педагогическим и иным работникам (за исключением сторожей) работодатель предоставляет дополнительные дни отдыха либо производит оплату в двойном размере.
- 6.9. Оплата труда педагогических работников:
 - 6.9.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
 - 6.9.2. Работодатель и представитель первичной профсоюзной организации совместно с тарификационной комиссией своевременно проводят работу по тарификации педагогических работников, её уточнение в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменений в условиях оплаты труда.
 - 6.9.3. Установление нагрузки больше или меньше нормы разрешается только с письменного согласия работника в форме заявления. Работник извещается, что работа меньше чем за ставку заработной платы не включается в специальный стаж для начисления льготной пенсии педагогическим работникам.
 - 6.9.4. Изменение размеров оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссии;
 - при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
 - при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- 6.9.5. При появлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.9.6. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 6.10. Задержка заработной платы:
- 6.10.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 6.10.2. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 6.10.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.
- 6.11. При увольнении работодатель производит расчёт в соответствии с ТК РФ в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.
- 6.12. Работодатель производит дополнительную плату работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается с письменного согласия работника.
- 6.13. Перерасчет оплаты за отпуск производится за период отпуска, начинается со дня введения индексации (повышения) окладов работников образования в регионе.
- 6.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в форме предоставления надбавок и премий и устанавливаются в процентах или абсолютном денежном выражении к должностному окладу заработной платы. Распределение стимулирующих выплат производится по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, утверждается директором центра дополнительного образования с учетом мнения профсоюзной организации.
- 6.15. Профсоюзная организация:
- 6.15.1. Принимает участие в работе тарифных комиссий.

- 6.15.2. Принимает участие в разработке и согласовывает проект Положения о стимулировании и осуществляет контроль за правильностью его применения.
- 6.15.3. Контролирует своевременное предоставление документов для оформления пенсии.
- 6.15.4. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:
- правильностью установления окладов и тарифных ставок;
 - своевременным изменением тарификации педагогических работников;
 - своевременной выплатой заработной платы;
 - установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
 - правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда;
 - за ведением трудовых книжек сотрудников.
- 6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор центра дополнительного образования.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- Стороны договорились, что работодатель:
- 7.2. **Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.**
- 7.3. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в **Социальный фонд России (СФР)**.
- 7.4. Сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
 - в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

- 7.5. Выделяет специальное помещение для организации питания и обогрева некоторых категорий работников центра дополнительного образования (сторож).
- 7.6. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера, в том числе:
- дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на Крайнем Севере в количестве 24 календарных дней;
 - 1 раз в два года предоставляет дни без сохранения заработной платы на дорогу для проезда к месту отдыха и обратно в количестве фактически использованных дней;
 - 1 раз в два года оплачивает работнику и несовершеннолетним детям проезд к месту использования отпуска и обратно (на территории Российской Федерации), в том числе и личным автотранспортом, а также провоза багажа весом до 30 кг. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы;
 - работнику и членам его семьи при переезде к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, и если эту льготу не использовал другой работающий член семьи.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 8.1. Директор центра дополнительного образования обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда согласно ст.219 ТК РФ, что включает в себя:
- безопасность работников центра дополнительного образования при эксплуатации здания и сооружений, оборудования, применяемых инструментов, материалов;
 - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. Проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда к началу каждого учебного года;
 - проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года;
 - обеспечивать проверку знаний работников центра дополнительного образования по охране труда к началу каждого учебного года.
 - обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах;
- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств работодателя. Отказ или уклонение от них без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, и к таким работникам применяются меры дисциплинарного взыскания вплоть до расторжения трудового договора;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых им для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля, органов Социального фонда России, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета;
- наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- создание в учреждении комиссии по охране труда и назначение уполномоченного лица по охране труда, которое имеет право беспрепятственно проверять в учреждении соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения директором центра дополнительного образования предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- обеспечивает наличие медицинских аптек, оснащенных в соответствии с требованиями;
- осуществление совместно с профсоюзным комитетом контроля состояния условий и охраны труда, выполнение Соглашения по охране труда.

8.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

8.3. Профсоюзный комитет:

- осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников центра дополнительного образования на здоровые и безопасные условия труда;
- организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда в центре дополнительного образования;;
- участвует в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке центра дополнительного образования к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса;
- оказывает работникам центра дополнительного образования практическую помощь в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде;
- обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;
- обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда, способствует формированию и организацию деятельности комиссии по охране труда в учреждении, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности.

8.4. Стороны обязуются:

содействовать выполнению представлений и требований инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда, выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

- 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;

- профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);
 - работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;
 - работодатель обязан предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ);
 - работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;
 - 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 обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором;
 - работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;
 - члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.2. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
 - изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии (ст. 82 ТК РФ);
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
 - распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
 - согласование расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение на работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - согласование Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников и другие вопросы.
- 9.3. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);
 - временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;
 - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).
- 9.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава центра дополнительного образования (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).
- 9.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборного органа первичной профсоюзной центра дополнительного образования в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- 9.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

9.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.8. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль соблюдения работодателем и его представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществляет контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок;
- осуществляет контроль правильности 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 разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам;
- участвует совместно с территориальным (городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по обеспечению членов профсоюза и детей членов профсоюза новогодними подарками;
- осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- осуществляет контроль за охраной труда в образовательной организации;
- осуществляет проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;
- информирует членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;
- ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

Х. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с ФЗ от 21.12.1994 года №69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом №645 от 12.12.2007 года «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановление Правительства РФ №390 от 25.04.2012 года «О противопожарном режиме»:

10.1.Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности центра дополнительного образования в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;
- обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до учащихся, педагогических работников и сотрудников центра дополнительного образования;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в центре дополнительного образования изучения «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций»;
- организует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений;
- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы;
- усиливает воспитательную работу в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаро-безопасной обстановки (захламенность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворе, на участках, прилегающих к зданию центра дополнительного образования).
- готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в образовательном учреждении.

10.2. Руководитель центра дополнительного образования обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников центра дополнительного образования мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории центра дополнительного образования необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию и в здание центра дополнительного образования;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на территории пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

10.3. Руководитель центра дополнительного образования имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в учреждении;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

10.4. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в центре дополнительного образования, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, учащихся к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением акта;
- организует и осуществляет проверку наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, учет журналов инструктажа по пожарной безопасности и т.д.

10.5. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области пожарной безопасности, в том числе:

- правильно применять первичные средства пожаротушения;
- соблюдать требования пожарной безопасности на рабочих местах;
- проходить обучение мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, создающей угрозу возгорания.

10.6. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения.

XI. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

- 11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников центра дополнительного образования.
- 11.2. 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.
- 11.3. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора стороны несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия текущего коллективного договора.

От работодателя:

И.О. директора Муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования
ЗАО г. Североморск
«Центр дополнительного образования»



Ю.В. Данилова
2023г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
ЗАО г. Североморск
«Центр дополнительного образования»

Мас Е.Н. Васильева
«23» *мая* 2023 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования ЗАО
г. Североморск «Центр дополнительного образования»

На 2023- 2026гг

Регистрационный номер 54/2023 от 31.03.2023

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

7 пр. № 54/2023 от
31.03.2023



Приняты на общем собрании работников МБУДО ЗАО г. Североморск
«Центр дополнительного образования»

Протокол № 5 от 23 мая 2023 г.

Дата вступления в силу: 24 мая 2023г.

1. На титульном листе изменить дату действия договора

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
ЗАТО г. Североморск

«Центр дополнительного образования»

на 2023-2026 гг.

2.п.1.24 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 28 марта 2026 года включительно.

3.п. 5.9.9 Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участники Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязательной военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающие инвалиды – до 60 календарных дней в году;
- работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- на проводы детей на военную службу – 3 календарных дня;
- работник, имеющий 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску;
- работник, воспитывающий один ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней, которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску;
- работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году, которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.

