

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1.Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в му­ниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Пролетарского района города Ростова-на-Дону «Центр внешкольной работы «Досуг» (далее МБУ ДО ЦВР «Досуг»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО ЦВР «Досуг» и установлению дополнительных социально-экономических, пра­вовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созда­нию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законода­тельством, включая соглашения.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

* работодатель в лице директора МБУ ДО ЦВР «Досуг» Чеметевой М.С. действующего на основании Устава;
* работники МБУ ДО ЦВР «Досуг» в лице их представителя –Черниковой С.В., председателя профсоюзной организации МБУ ДО ЦВР «Досуг».

1.4.Действие настоящего Коллективного договора распространяется на:

* работников МБУ ДО ЦВР «Досуг» (в том числе совместителей), являющихся членами проф­союза;
* работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

1.5.Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае являются недействительными и не подлежат применению.

1.6.Работодатель:

* доводит текст коллективного договора до сведения всех работников МБУ ДО ЦВР «Досуг» в те­чение 5 дней после его подписания;
* доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.7.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ ДО ЦВР «Досуг», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового догово­ра с руководителем учреждения.

1.8.Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

1.9.При смене формы собственности МБУ ДО ЦВР «Досуг» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10.При ликвидации МБУ ДО ЦВР «Досуг» Коллективный договор сохраняет свое действие в те­чение всего срока проведения ликвидации.

1.11.В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и оформляются допол­нительным соглашением.

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

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

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

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

1.16. Локальные нормативные акты МБУ ДО ЦВР «Досуг», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Трудовые отношения.

2.1.Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением Трудо­вого договора между работником и работодателем. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым зако­нодательством, в противном случае Трудовой договор является недействительным.

2.2.Трудовой договор оформляется в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику под роспись, другой хранится в учреждении.

2.3.В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим и продолжи­тельность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и другие условия, пре­дусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ.

2.4.Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.5.При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется администрацией МБУ ДО ЦВР «Досуг».

2.6.Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым догово­ром. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указан­ных в Трудовом Кодексе РФ (ст.22,60 ТК РФ).

2.7.Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором и другими локальными нормативными актами.

2.8.При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификаци­онную категорию, испытание не устанавливается. По соглашению сторон Трудовой договор может предусматривать условие об испытании в соответствии со ст.70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

2.9.Вопрос об оплате учебных отпусков работникам при полу­чении второго высшего или среднего профессионального образования решать в соответствии со ст.177 ТК РФ, исходя из потребностей МБУ ДО ЦВР «Досуг» в данных специалистах.

2.10.Предоставлять длительный отпуск сроком до 1 года педагогическим работникам образо­вательных учреждений в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Федерального закона РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ.

2.11.Руководитель, применяя право временного перевода работника на другую работу в слу­чае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.12. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением числен­ности или штата работников осуществляется в соответствии с тре­бованиями ст.82, 178-181, 371 ТК РФ.

2.13.При сокращении численности или штата работников МБУ ДО ЦВР «Досуг» в каждом конкрет­ном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно адми­нистрацией МБУ ДО ЦВР «Досуг» и выборным профсоюзным органом учреждения (профкомом).

2.14.Администрация МБУ ДО ЦВР «Досуг» не менее чем за 2 месяца предоставляет информацию о возможном высвобождении работников в Профсоюзный комитет и согласовывает с профко­мом меры по трудоустройству и переквалификации работников (ст.82, 81 ТК РФ).

Уведомление профкома 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 (ст. 81 ТК РФ).

2.15. При приёме на работу все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде. Сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.  
Каждый работник по 31 декабря 2020 года включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона).

Согласно законодательству, начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

Выписка из электронной трудовой книжки должна предоставляться работнику в любой момент по заявлению в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

2.16.При равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с осно­ваниями, предусмотренными ст. 179 ТК РФ:

* лица предпенсионного возраста (5 лет до пенсии),
* лица, имеющие наибольший трудовой стаж в данном учреждении,
* одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет),
* родители, воспитывающие ребенка - инвалида (до 18 лет),
* награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
* председатель профсоюзного комитета,
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года.

2.17. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.18.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмот­ренные Трудовым кодексом РФ при сокращении численности или штата (ст.178, 180), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

2.19.Администрация МБУ ДО ЦВР «Досуг» обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.

В случае временного отсутствия работы по профессии (должности) работника, администра­ция обеспечивает его (по согласованию) другой работой в соответствии с квалификацией. Оплата труда при этом должна быть не ниже предусмотренной в трудовом договоре.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Оплата труда работников МБУ ДО ЦВР «Досуг» производится в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону».

3.1.Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, материальной помощи повышающего коэффициента за квалификацию и персонального повышающего коэффициента устанавливаются Положением о порядке и условиях оплаты труда МБУ ДО ЦВР «Досуг».

Указанное Положение принимается при согласовании с профсоюзным комитетом МБУ ДО ЦВР «Досуг».

3.2.Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера несет руководитель МБУ ДО ЦВР «Досуг».

* 1. Заработная плата работников МБУ ДО ЦВР «Досуг» не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов заработной платы соответствующих  
     квалификационных групп.

3.4.Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2 месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.

3.5. Представитель работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

3.6.Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.

3.7.Заработная плата начисляется работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 23 числа текущего месяца. При  
совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). Работник, не получивший заработную плату своевременно (в срок, установленный настоящим коллективным договором) или получивший ее не в полном объеме, вправе приос­тановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работода­теля в письменном виде. Оплата труда при этом производится как при простое по вине рабо­тодателя (ст. 142 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязан уведомлять в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ).

3.9. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со  
ст.136.ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора - в последний день работы (ст.80  
ТК РФ).

3.10. Выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, которые устанавливаются до 12% должностного оклада согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утв. приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.1992 № 611).

3.11. Выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ).

3.12.Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

3.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.14. При нахождении работника на курсах повышения квалификации по направлению образовательного МБУ ДО ЦВР «Досуг» производится оплата рабочих дней.

3.15. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства о труде, гаран**­**тий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нару­шений.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Рабочее время работников определяется Пра­вилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с Трудовым кодексом, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, Трудовым договором.

4.1.Для педагогических работников МБУ ДО ЦВР «Досуг» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (п. 5 ст. 47 Закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»), для руководящих и других работников – 40 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.2.Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников уста­навливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработ­ной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.3.Неполное рабочее время (неполный рабочий день) или неполная рабочая неделя уста­навливаются в следующих случаях:

* по соглашению между работником и работодателем,
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законно­го представителя), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4.Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов.

4.5.Учебная нагрузка работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и иных условий.

4.5.1.В состав тарификационной комиссии включается председатель профкома.

4.5.2.Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

4.5.3.Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профкомом до ухода работника в отпуск.

4.5.4.При распределении учебной нагрузки учитывается:

* необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке,
* стабильность объема учебной нагрузки в течение учебного года (уменьшение ее возможно только в случае изменения учебного плана и программы, со­кращения групп).

4.6.Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с тарификацией и которых невоз­можно догрузить другой педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

* в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку, – ставка,
* в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку, - заработная плата, установленная при тарификации.

4.7. Работа, связанная с постоянными служебными поездками работника МБУ ДО ЦВР «Досуг» по г. Ростову-на-Дону или от одного населенного пункта к другому в пределах обусловленной трудовым договором территории, совершаемыми работником в процессе выполнения трудовых обязанностей, является разъездной. Перечень должностей, работа которых имеет разъездной характер, и порядок оплаты регламентируется Положением о разъездном характере работы и приказом директора МБУ ДО ЦВР «Досуг».

4.8.Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9.Работникам разрешается работа по совместительству.

4.10.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

В исключительных случаях допускается привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя и по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. Работнику, работавшему в выходной или праздничный день предоставляется другой день отдыха.

4.11.Работникам МБУ ДО ЦВР «Досуг» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск: педагогическим работникам в количестве 42-х дней в летнее время, другим работникам - в количестве 28-ми дней.

4.12.Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников МБУ ДО ЦВР «Досуг». Учреждение работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя.

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. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.13.Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем МБУ ДО ЦВР «Досуг» с учетом обеспечения нормальной работы МБУ ДО ЦВР «Досуг». График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (до 15 декабря) и согласовывается с профсоюзным комитетом МБУ ДО ЦВР «Досуг».

О времени начала отпуска работник доложен быть уведомлен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

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 (статья 122 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии денежных средств по согласованию сторон (ст. 126 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.14.При наличии у работника санаторно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.

4.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. **Пенсионерам и предпенсионерам предоставляется право проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.**

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.16.Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

4.17.Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст. 116 ТК РФ):

* при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
* в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
* для проводов детей в армию - 1 день;
* бракосочетание работника - 3 дня,
* бракосочетание детей работника - 2 дня;
* в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
* при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3дня;
* председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня;
* форс-мажорные обстоятельства – до 3 дней.

4.18. 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, а затем передается для выполнения другим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

V. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ МБУ ДО ЦВР «ДОСУГ»

В целях стимулирования и целенаправленного повышения уровня квалификации пе­дагогических работников и обеспечения дифференцированного уровня оплаты труда, на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" проводить аттестацию педагогических работников.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации образовательного МБУ ДО ЦВР «Досуг», в кото­ром работает данный педагогический работник.

1. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих  
   полученным квалификационным категориям должностных окладов со дня вынесения решения  
   аттестационной комиссией.
   1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.
   2. Сохранять за работником место работы (должности) и средней заработной платы по  
      основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от  
      работы. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах,  
      предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в  
      случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.
   3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего, начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
   4. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда, а также создается комиссия по охране труда, в состав которой входит председатель профсоюзного комитета учреждения (избирается уполномоченный по охране труда).

6.2. Руководитель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона N 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. "О специальной оценке условий труда", предоставляет работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3.Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, со­хранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказа­нию первой помощи пострадавшим.

6.4.Руководитель организует проверку знаний работников МБУ ДО ЦВР «Досуг» по охране труда на начало учебного года совместно с профкомом, обеспечивает соблюдение работниками тре­бований, правил и инструкций по охране труда.

6.5.Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по ох­ране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов. По согласованию с профкомом разрабатывает и утверждает инструкции по охране трудана каж­дом рабочем месте (ст.212 ТК РФ)

6.6.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предос­тавляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата воз­никшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.7.Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномо­ченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении.

6.8.Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предвари­тельных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.9.Руководитель совместно с профсоюзным комитетом ведет учет и анализ производ­ственного травматизма, разрабатывает план мероприятий по улучшению условий труда в уч­реждении.

6.10.Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

6.11.Профсоюзный комитет обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, решает вопросы обеспечения членов профсоюза санаторно-курортными путевками.

6.12.Контроль состояния условий и охраны труда, выполнения Соглашения по охра­не труда осуществляется администрацией МБУ ДО ЦВР «Досуг» совместно с профсоюзным комитетом.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7.1.При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением на другую, нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоро­вья, связанного с трудовой деятельностью - до установления стойкой утраты профес­сиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

7.2.За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обу­чении и воспитании учащихся, новаторство в труде и другие достижения в работе поощрять работников МБУ ДО ЦВР «Досуг». Поощрение применяется по согласованию с профсо­юзным комитетом МБУ ДО ЦВР «Досуг», объявляется в приказе по учреждению, доводится до све­дения коллектива и заносится в трудовую книжку.

7.3.За трудовые заслуги педагогические работники представляются в вышестоящие органы к поощрению и награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий. Стороны договорились о совместном выдвижении работников МБУ ДО ЦВР «Досуг» на награждение государственными и ведомственными наградами Министерства образования и науки РФ.

7.4.Применение мер дисциплинарного взыскания не предусмотренных законодательством и Уставом МБУ ДО ЦВР «Досуг» запрещается. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание. По ходатайству профсоюзной организации может быть снято взыска­ние до истечения срока его действия в случае, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

7.5.Проекты нормативных актов, затрагивающие социально-трудовые права работников рассматриваются и применяются с учетом мнения профкома. Работодатель своевременно ин­формирует профком и предоставляет возможность профкому защитить интересы работников.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА И ЧЛЕНОВ ПРОФКОМА.

Стороны договорились:

8.1.Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

8.2.Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения членов профсоюзной организации, давать мотивированные ответы. Предоставлять в профсоюзный комитет (по запросу) информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы работников.

8.3.Руководитель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.4.Безвозмездно предоставлять в пользование профкому помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, средства связи, а также предоставлять возможность размещать профсоюзную информацию в доступном для всех работников месте.

8.5.Стороны признают предусмотренные в ст. 171, 374-376 ТК РФ гарантии для избранных в органы Профсоюза неосвобожденных работников.

8.6.Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) профкома, членами которого они являются, а председатель профкома и его заместитель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.7.Вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление уставных задач не допускается. 8.8.Профком осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. 8.9.Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотрен­ных законодательством и настоящим Коллективным договором. 8.10.Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюз­ной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).8.11.На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в проф­союзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсут­ствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

8.12.Члены профкома включаются в состав комиссий МБУ ДО ЦВР «Досуг» по тарификации, атте­стации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.13. Работодатель обязуется предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники; осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

8.14.Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию с профкомом) рассматривает вопросы:

* расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициа­тиве работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ),
* привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ),
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ),
* работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ),
* очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ),
* установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ),
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ),
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
* создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ),
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ),
* утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ),
* установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ),
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ) и другие, предусмотренные трудовым законодательством, вопросы.

8.15.Обязательства профкома:

* содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению соци­альной напряженности в коллективе;
* осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и ин­тересов членов профсоюза в том числе в судебных и иных государственных органах;
* оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза;
* содействовать улучшению условий труда работников, охране их здоровья и профессио­нальному росту;
* решать вопросы оздоровления членов профсоюза и их семей;
* оказывать материальную помощь нуждающимся членам Профсоюза (из профсоюзных взносов) при необходимости их лечения, приобретения дорогостоящих лекарств, в случае стихийных бедствий и др.;
* осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предостав­ления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором;
* осуществлять контроль правильного ведения и хранения трудовых книжек сотрудни­ков, своевременного внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификаци­онных категорий по результатам аттестации работников;
* осуществлять общественный контроль своевременного и правильного перечисления профсоюзных взносов на счет районной профсоюзной организации;
* участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров, атте­стации рабочих мест, охране труда и др.

IX. КОНТОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

9.1.Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллек­тивного договора.

9.2.Стороны совместно осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполне­нию Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании коллектива ежегодно.

9.3.В случае нарушения или невыполнения Коллективного договора виновная сторона или ви­новные лица несут ответственность согласно действующему законодательству.

Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1.Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года.

10.2.Составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.3.Юридический адрес МБУ ДО ЦВР «Досуг»: 344019, г. Ростов-на-Дону,

ул. 1-я Майская,34.

Коллективный договор принят на общем собрании работников МБУ ДО ЦВР «Досуг» 15.12.2020 года, протокол №3

