

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА
коллективного договора, соглашения
(приложений, изменений и (или) дополнений, протоколов
и разногласий к ним)

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
 произведена администрацией Партизанского района, Красноярского
 края

Наименование предприятия, организации, учреждения	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение дополнительного образования «Партизанский Центр внешкольной работы»
Регистрационный номер	№ 4-кд
Дата регистрации	25.01.2021
Наименование предприятия (организации, учреждения)	МБОУ ДО «Партизанский Центр внешкольной работы»
Организационно-правовая форма собственности	Муниципальная
Отрасль	Образование дополнительное
Стороны, подписавшие договор	Вр.И.О. Директора Председатель первичной профсоюзной организации
Дата принятия договора	21.01.2021
Срок действия	2021-2024 года
Наличие приложений, внесение изменений, дополнений (номер, дата)	

Примечание: Согласно ст. 43, 50 Трудового Кодекса РФ коллективный договор (соглашение) заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Коллективный договор (соглашение), а также изменения и дополнения коллективного договора в течение 7 дней со дня подписания направляются на уведомительную регистрацию в администрацию района.

Главный специалист по труду
 администрации Партизанского района



С.И. Алексеенко

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПАРТИЗАНСКОГО РАЙОНА

муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Партизанский Центр внешкольной работы»
663540 ул. Гагарина д.53, с Партизанское, Партизанский район, Красноярский край,
Тел.8(39140)21 1 59

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021-2024 гг.

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
трудового коллектива
МБОУ ДО «Партизанский ЦВР»
Протокол № 18 от «21» января 2021 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Врио директора МБОУ ДО
«Партизанский ЦВР»



А.Н.Самошкин

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ ДО «Партизанский ЦВР»

 О.В.Лазовская

с.Партизанское 2021 год

Администрация
Партизанского района
Красноярского края

Осуществлена
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ
коллективного договора
(изменений и дополнений к
коллективному договору)

Регистрационный № 4/45/

от «25» 01 2021

Главный специалист по
труду администрации района

 И. Алексеевич

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Определения

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель - муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования « Партизанский Центр внешкольной работы» (далее - ЦВР), юридический адрес: 663540 Красноярский край, Партизанский район, с. Партизанское, ул. Гагарина, дом 53; представитель работодателя директор МБОУ ДО « Партизанский ЦВР».

Работники - граждане, состоящие в трудовых отношениях с муниципальным бюджетным образовательным учреждением дополнительного образования « Партизанский Центр внешкольной работы»

Администрация - должностные лица ЦВР, осуществляющие функции по управлению учреждением в соответствии с должностными обязанностями. В состав администрации входят директор ЦВР(Вр.и.о.директора ЦВР), заместитель директора по УВР

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в лице их представителей.

Профсоюз - профсоюзная организация работников муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования « Партизанский Центр внешкольной работы»

Профком, профсоюзный комитет - комитет профсоюзной организации работников муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования « Партизанский Центр внешкольной работы».

1.2. Стороны и статус Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице Вр.и.о.директора МБОУ ДО«Партизанский ЦВР» Самошкина Алексея Николаевича и Работниками МБОУ ДО «Партизанский ЦВР», от имени которых выступает профсоюзный комитет МБОУ ДО «Партизанский ЦВР» в лице председателя профкома Лазовской Ольги Владимировны. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях администрации с коллективом работников МБОУ ДО «Партизанский ЦВР». Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), других законодательных актов. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед работодателем.

1.3. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и

профессиональных интересов работников ЦВР. Установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями. В соответствии с абзацем 3 ст. 43 ТК действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности ЦВР, предусмотренной его Уставом;
- защиты прав и интересов работников ЦВР, в том числе и коллективных интересов;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- правового закрепления норм отношений между администрацией, коллективом и отдельными работниками, профсоюзом;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между администрацией, коллективом, отдельными работниками и профсоюзной организацией;
- создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий на основе фондов;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения работников.

Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Обязательность выполнения Коллективного договора

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников МБОУ ДО «Партизанский ЦВР», его структурных подразделений. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. При реорганизации и смене формы собственности организации коллективный договор действует лишь в течение т.н. гарантийного периода - до окончания реорганизации или в течение 3 месяцев с момента перехода прав собственности. При этом не имеет значения установленный по соглашению сторон срок действия коллективного договора.

1.5. Срок действия Коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет до заключения нового Коллективного договора. Коллективный договор перестает действовать по истечении установленного

срока. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля 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.

1.6. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений дополнений

Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе демократического обсуждения в коллективах работников структурных подразделений МБОУ ДО «Партизанский ЦВР» и переговоров администрации, представительном органе работников и профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства и надежной защиты, социальных прав каждого члена коллектива работников.

Коллективный договор утверждается общим собранием работников МБОУ ДО «Партизанский ЦВР» (далее - собрание). Собрание считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от списочного состава членов трудового коллектива. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих. Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора и утверждается совместным решением администрации, представительного органа работников и профкома ЦВР с последующим уведомлением трудового коллектива.

1.7. Контроль за выполнением Коллективного договора

Для контроля за выполнением Коллективного договора создается комиссия из равного числа представителей сторон. Регламент работы комиссии определен разделом 1.2 данного Коллективного договора и ТК РФ.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ ДО «Партизанский ЦВР» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, данным Коллективным договором.

2.2 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие.

2.3 Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки.

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

2.5 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 72, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Если такой работы нет, работодатель обязан предложить вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять в соответствии со своей квалификацией и состоянием здоровья. При отсутствии в организации соответствующей работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему другой работы трудовой договор с ним на этом основании прекращается (ст. 77 ТК).

2.6 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также условия, не ухудшающие положения работника.

2.7 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работником из числа педагогического состава допускается только на новый учебный год в связи с изменениями условий труда (изменение учебных планов, образовательных программ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора с работником из числа педагогического состава допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, при этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.8 При приеме на работу администрация знакомит работника с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и его должностными инструкциями под роспись работника в трудовом договоре и соответствующем журнале.

2.9 В каждом структурном подразделении учреждения находятся должностные инструкции всех работников данного подразделения. Руководитель подразделения обеспечивает работникам возможность пользования инструкцией.

Претензии к работнику по количеству или качеству труда при отсутствии в подразделении должностной инструкции не допускаются.

Администрация имеет право корректировать должностные инструкции не ранее 2-х месяцев после их последнего утверждения.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.10 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.11 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.12 В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. Администрация проводит аттестацию педагогических работников по плану МБОУ ДО «Партизанский ЦВР» в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников.

Работодатель обязуется обеспечивать обязательное повышение квалификации педагогов не реже одного раза в три года и направляет их на курсы повышения квалификации.

2.13 Увольнение (прекращение трудового договора) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

Увольнение при расторжении трудового договора с Работником-членом профсоюза на основании:

- **пункта 2** - сокращения численности или штата работников организации;
- **подпункта "б" пункта 3** - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- **пункта 5** - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- **подпунктов "а", "б" пункта 6** - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- **пункта 8** - совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- **пункта 10** - однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (статья 81 ТК РФ);
- **пункта 1** - повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- пункта 2** - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (статья 336 ТК РФ) **работодатель производит только по согласованию с профкомом.**

2.14 Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78ТК);
 - истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (п.2 ст.58ТК);
 - расторжение трудового договора по инициативе Работника (ст.80ТК);
 - расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.81 ТК);
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией (ст.75ТК);
 - отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенными сторонами условий трудового договора (ст.74ТК);
 - отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст.73ТК);
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83ТК);
 - нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84ТК)
- Во всех случаях днем увольнения работника является последний день работы.

2.15 Администрация обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест, работников учреждения, нарушения при этом правовых гарантий работников. Стороны коллективного договора заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

2.16 При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров). Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.17 В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации учреждения, администрация предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- предоставляет работнику список вакантных должностей учреждения для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;

- предоставляет по письменному заявлению работника в этот период не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

2.20 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в данном учреждении 10 и более лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

2.21 Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, если в период сокращения они не отказывались от предложенной работы по той же специальности и квалификации.

2.22 Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия (ст. 178 ТК) в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 Нормальная продолжительность рабочего времени в организации для работников из числа административно-хозяйственного персонала не может превышать 40 часов в неделю (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности - 36 часов).

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. В учреждении для рабочих и служащих устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем – по графику. Образовательный процесс в учреждении ведется 6 дней в неделю.

Продолжительность ежедневной работы определяется Уставом МБОУ ДОД «Партизанский ЦВР» и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2 Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), имеют лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК).

3.3 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК).

3.4 Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях (ст. 99 ТК):

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя(в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение к сверхурочным работам Работодателем без согласия работника допускается в следующих случаях (ст. 99 ТК):

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта и связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.5 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК) производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. Работники, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.2 Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.3 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 40 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4 Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, (ст. 123; 125 ТК РФ).

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

4.6 Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-126 ТК РФ.

4.7 Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работника и работодателя может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.8 Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска администрацией без согласия работника и профсоюзного комитета.

4.9 При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.11 Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие двух и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.12 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.13 На основании письменного заявления работника Работодатель может предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ) следующим категориям работников:

- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения - **до 14 календарных дней в году в удобное для них время**. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

4.14. С учетом специфики функционирования работодатель ежегодно до 01 апреля доводит сведения коллектива график работы учреждения на летний период, определив условия труда всех категорий работников в соответствии с законодательством.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации,

5.2 Фонд оплаты труда работников образования формируется на календарный год отдельно, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3 Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части фонда (заработная плата персонала учреждения), специальной части ФОТ для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка заработной платы) работников учреждений, учитывающих:

- специфику учреждения и особенности труда работников отдельных направлений;
- квалификационную категорию;
- сложность и интенсивность педагогической работы;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников;
- выплаты компенсационного характера.

Расчет величины ФОТ работников учреждений дополнительного образования осуществляется, исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60%) и фонда оплаты труда других категорий работников (40%).

5.4 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по категориям и группам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.4 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районе Крайнего севера, в приравненных к ним местностях;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.5 Изменение категорий и групп оплаты труда и (или) 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, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

5.6 Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца, (ст. 136 ч.5 ТК РФ). При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.7 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность по закону. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом.

5.8 Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 1 (одного) месячного заработка.

5.9 Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у учреждения средств.

5.10 Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до 12 % от месячного оклада (тарифной ставки).

5.11 При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих

работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

5.12 За каждый час ночной работы (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере не менее 40 % тарифной ставки (должностного оклада) (ст. 154 ТК РФ).

5.13 Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

5.14 За работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

5.15 При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 24 календарных месяца, предшествующих отпуску.

5.16 В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

5.17 Оплата труда работникам, как по основному месту работы, так и по совместительству, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 285, 315 ТК РФ).

5.18 Молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном объеме в размере 80% с момента поступления на работу.

5.19 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной и ли часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

Работодатель обязуется обеспечить право работников МБОУДОД «Партизанский ЦВР» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда стороны заключают ежегодно, в начале каждого учебного года.

6.2 Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, определенные Соглашением по охране труда, за счет целевых средств федерального бюджета и внебюджетных источников, регламентированных ст. 226 ТК РФ, в сумме не менее 2% от фонда оплаты труда (п. 8.2.2 Отраслевого Тарифного Соглашения).

6.3. С целью создания нормальных условий труда работников учреждения **Работодатель обязуется** обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования; применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников; соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации; приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- совместно с профкомом аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с ФЗ № 197 от 30.12.2001 (ст. 212 ТК РФ), ст. 14 ФЗ № 181 «Основы законодательства об охране труда в РФ»; рабочие места должны соответствовать требованиям Руководства по охране труда Р2.2.755-99 и методическим указаниям по травмоопасности М4 ОТПМ02-99;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых 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 законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- сбор, размещение и утилизацию отходов научной, учебной, хозяйственной деятельности учреждения в соответствии с нормативными документами СанПиН; разработку и утверждение с учетом мнения профкома инструкций по охране труда для работников.

6.4 Требования к помещениям учреждения Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех помещений для безопасного их использования работниками;

- систематическое проведение планово- предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);

- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в помещении в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;

- установленный нормами тепловой режим в помещениях, подготовленных к зиме. Учебные кабинеты должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса и перед началом учебного года сданы по акту.

6.5 При понижении температуры воздуха в помещении ниже +17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона администрация по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

6.6 При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия) работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя или комиссию по охране труда. В случае приостановки работ комиссией по охране труда составляется акт, который

передается Работодателю, в профсоюзный комитет
представительного органа работников.

и председателю

6.7 На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

6.8 Немедленное прекращение работ в учреждении осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации района о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях учреждения:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения здания более одного рабочего дня.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

6.9 Противопожарные мероприятия.

6.9.1. Руководитель:

- Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;
- Обеспечивает учреждение нормативным количеством первичных средств пожаротушения.
- Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара,
- Доводит схемы и инструкции по эвакуации по воспитанников и сотрудников учреждения,
- Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.
- Организует и проводит в учреждении изучение «Правил противопожарного режима в РФ».
- Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы;

- Осуществляет систематические осмотры территории учреждения по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров,) складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учреждения.) Готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в учреждении.
- Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).
- Соблюдает нормативно-правовые акты, правила и требования ПБ.

6.9.2. *Совет трудового коллектива:*

- Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в учреждении, 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 и воспитанников к действиям при возникновении пожара.
- Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения; исправность аварийного освещения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актом.
- Разрабатывает график и организует в соответствии с ним профилактической работы по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.
- Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, учет журналов инструктажа по пожарной безопасности.

6.9.3. *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 людей.

6.10 **Представление комиссии по охране труда.**

Представление комиссии по охране труда по вопросам, включенным в текст Соглашения по охране труда и настоящий Коллективный договор, является обязательным для выполнения. В случае если представление не

выполняется в согласованные сроки, профсоюзный комитет вправе принять меры, предусмотренные законодательством, о привлечении конкретного работника к ответственности.

6.11 Обязанности работника в области охраны труда.

В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.12 Мероприятия, направленные на охрану здоровья

Работодатель обязуется:

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ); список должностей работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда является приложением к настоящему Коллективному договору: отказ работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;
- по решению комиссии по социальному страхованию с участием профсоюза и представительного органа работников МБОУ ДО «Партизанский ЦВР» приобретать для сотрудников путевки, курсовки на лечение и отдых.

6.13 Обеспечение работников медицинской помощью

Работодатель обязуется:

- укомплектовать медикаментами аптечки первой помощи помещения, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Средства социальной поддержки работников.

Для осуществления социальной поддержки работников учреждения, а также для реализации социальных программ администрации, профсоюзного комитета, представительного органа работников, в том числе включенных в настоящий коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:

- средства Фонда социального страхования;
- средства, выделяемые работодателем для социальной поддержки работников;
- средства, выделяемые профкомом на социальные нужды. Работодатель обязуется выделять на эти цели не менее 1% от внебюджетного фонда оплаты труда учреждения (пп. 9 п.2 ст. 251 (ч.2, гл. 25) Налогового Кодекса РФ). Профком обязуется для реализации социальных гарантий работников выделять не менее 15% профбюджета.

Использование средств социальной поддержки работников учреждения производится по следующим статьям:

- материальная помощь работникам, в том числе на медицинское обследование и лечение работников и их детей;
- участие в организации похорон (транспортные расходы, ритуальные услуги);
- другие социальные расходы. Расходование средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых работодателем, осуществляется по совместному решению администрации и профсоюзного комитета и представительного органа работников.

VIII. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

8.1 Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 184 ТК РФ).

8.2 Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

IX. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

9.1 Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9.3. Осуществлять выплату дополнительно федеральным следующих видов и норм материального обеспечения и социальной поддержки в соответствии с Законом Красноярского края «О СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»:

- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;
- выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной 20% надбавки к должностному окладу;
- выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трёх должностных окладов;
- выплата педагогическим работникам ежегодной материальной разовой помощи в размере 100% должностного оклада.

9.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 руб.

Х. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1 При взаимодействии Работодатель и профсоюзный комитет **обязуются:**

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности учреждения;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

10.2 Гарантии профсоюзной деятельности.

Исходя из возможностей учреждения, Работодатель может предоставить профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех

работников месте, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Профсоюз участвует в определении основных направлений развития ЦВР.

Содействует созданию в учреждении оптимальных условий и форм организации образовательного процесса, участвует в рассмотрении конфликтных ситуаций в случаях, когда это необходимо.

Не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором 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.

10.3 Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в профсоюз, должен написать заявление на имя председателя профкома о приеме в профсоюз и написать заявление о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию.

10.4 Работодатель:

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

- работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1%;

10.5 Членам профкома предоставляется право участвовать в работе, совещаниях, проводимых администрацией учреждения, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Администрация своевременно информирует о проведении указанных заседаний.

10.6 Гарантии профсоюзному активу

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.7 Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа профорганизации, членами которой они являются.

10.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, комиссий с участием профкома.

10.9 Документы учреждения, при принятии которых требуется согласование с профкомом (ст.8 ч. 2 ТК РФ)

Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией коллективных или индивидуальных трудовых или иных прав работников.

Обязательное согласование с профкомом требуется при принятии, утверждении следующих локальных актов учреждения:

- Устав учреждения, приложения к Уставу;
- Положение о порядке оплаты труда и выплатах социального характера;
- Положение о заключении трудового договора; форма типового трудового договора с работником;
- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- другие локальные акты учреждения, затрагивающие вопросы трудовых и социальных прав работников.

10.10 Согласование с профкомом требуется при принятии, утверждении приказов, распоряжений по вопросам:

- расторжения трудового договора с работниками-членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- размеры повышения зарплаты в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст. 135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты, формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ); введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ); массового высвобождения работников (ст. 81 п.1 и п. 2, ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ); установления размеров повышенной зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ) а также перечень профессий, должностей с такими условиями;
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- должностных инструкций работников;
- графиков отпусков;
- сокращения численности или штата работников при ликвидации или реорганизации учреждения;
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев;
- других документов, связанных с трудовыми коллективными или индивидуальными правами работников.

10.11 Список комиссий, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители профкома.

Представители профкома входят на паритетных началах в состав следующих комиссий учреждения:

- комиссия по трудовым спорам.

Представители профкома входят в состав и участвуют в работе следующих комиссий учреждения:

- комиссия по социальному страхованию;
- комиссия по охране труда, аттестации рабочих мест;
- комиссия по тарификации, аттестации педагогических работников;
- другие комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов по реализации трудовых или иных прав работников учреждения.

10.12 Обязательства профкома

Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем коллективные права работников, не являющихся членами профсоюза;
- осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении; осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования; осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;
- оказывать ежегодную материальную помощь членам профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых собранием профкома (профсоюзным собранием учреждения);
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.13 Права профкома на призыв к коллективным действиям

Профсоюзный комитет в период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, всероссийских или республиканских акций, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса. В случае невыполнения или

несвоевременного выполнения работодателем условий Коллективного договора профком оставляет за собой право на следующие действия:

- обращение к работодателю с требованием выполнения условий Коллективного договора;
- обращение к вышестоящим органам управления образованием, государственным, профсоюзным органам о нарушении условий Коллективного договора и принятием мер по его выполнению;
- инициирование и проведение коллективного трудового спора;
- призыв к проведению пикетов, митингов, собраний;
- призыв к забастовке;
- другие, не запрещенные законом акции. Проведение любого рода действий, акций должно производиться согласно соответствующим нормам законодательства РФ.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока, (ст.43 ТК РФ).

11.2 Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.6 Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных в коллективном договоре.

11.7 Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

11.8 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавшие коллективный договор.

11.9 За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.10 Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.11 Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

ХII. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора

Комиссия по контролю над выполнением Коллективного договора Центра внешкольной работы (в дальнейшем - комиссия) создается в МБОУ ДО «Партизанский ЦВР» с целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий Коллективного договора и принятию решений по обеспечению его выполнения.

Комиссия является органом, созданным, на паритетных началах работодателем и профкомом.

Решения комиссии в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения администрацией учреждения, профкомом, работниками Учреждения. Работодатель обязуется создать условия для работы комиссии.

12.2. Состав комиссии

В состав комиссии входят 4 человека, в том числе 2 человека – от администрации учреждения, 1 человек от работников, 1 человек от профкома.

Состав комиссии утверждается приказом директора МБОУ ДО

« Партизанский ЦВР». Состав комиссии из числа представителя профкома утверждается решением профкома. Состав комиссии из числа работников утверждается решением собрания работников учреждения. Освобождение членов комиссии от своих обязанностей производится приказом директора по согласованию с профкомом.

Члены комиссии участвуют в ее работе на общественных началах. Администрация и члены комиссии обязаны обеспечить явку на все заседания комиссии. Работодатель обязуется освобождать членов комиссии от основной работы на период работы в комиссии с сохранением за ними должности и среднего заработка.

12.3. Работа комиссии

Заседания комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

Сотрудники учреждения вправе обратиться в комиссию с заявлением о ситуации, связанной с применением Коллективного договора.

Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению Коллективного договора, рассматривает заявления сотрудников ЦВР, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении комиссии могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов Коллективного договора, фиксироваться нарушения (в том числе - систематические) условий Коллективного договора, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решение комиссии утверждается директором МБОУ ДО

« Партизанский ЦВР» и согласуется с председателем профкома. Решение комиссии оформляется в трех экземплярах, по одному для каждой из сторон Коллективного договора.

При возникновении между сторонами споров, связанных с выполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.

Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения доводятся до сведения работников ЦВР не позднее 7 дней с даты их принятия.