

СОДЕРЖАНИЕ

От работодателя:

Директор МОУ ДОД

«Центр развития творчества
детей и юношества»



Л.В.Руденко

18.06.2024г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МОУ
ДОД «Центр развития творчества
детей и юношества»

Л.Л.Немыкина

18.06.2024г.

Коллективный договор муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр развития творчества детей и юношества» Джанкойского района Республики Крым

Вступает в силу 14.06.2024г.

Срок действия: с 14.06.2024г. по
13.06.2027г.

пгт.Азовское
2024 г

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Общие положения.	3-6
2. Трудовые отношения. Гарантии занятости.	6-10
3. Оплата труда и стимулирование работников.	10-12
4. Организация труда. Рабочее время и время отдыха.	13-17
5. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Гарантии и компенсации высвобожденным работникам.	17- 21
6. Охрана труда и здоровья. Социальное страхование.	21-25
7. Гарантии профсоюзной деятельности	25-28
8. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.	28-29
Приложение 1 к коллективному договору. Соглашение по охране труда.	30-33
-Приложение 1.1 мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества»	34-36
-Приложение 1.2 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	37-38
Приложение 2 к коллективному договору О порядке установления работникам МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества» размеров надбавок к ставкам и окладам с тяжелыми и вредными условиями труда	39
Приложение 3 к коллективному договору. Список работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительно оплачиваемый отпуск.	40

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Центр развития творчества детей и юношества» Джанкойского района Республики Крым. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – *ТК РФ*);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым»;
- Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;
- Закон Республики Крым №131-ЗРК/2015 от 06 июля 2015 года «Об образовании в Республике Крым»;
- Закон Республики Крым «Об органах социального партнерства в Республике Крым №28-З РК от 17.07.2014.г»;
- Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 годы (далее - Соглашение 2024-2026 годы) и другими законодательными актами Российской Федерации и Республики Крым.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – *ТК РФ*) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр развития творчества детей и юношества» (далее по тексту – *Центр*) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения - в лице председателя первичной профсоюзной организации Немыкиной Л.Л.. (далее по тексту – профсоюзный комитет) и работодатель - в лице его представителя – директора Руденко Л.В.. (ст.40 *ТК РФ*).

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ ДОД (ст.43 ТК РФ).

1.3.2. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3.3. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МОУ ДОД (ст.44 ТК РФ).

1.3.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества», реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.3.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.3.7. При реорганизации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.3.9. Работодатель и профсоюзный комитет Центра обязуются размножить текст настоящего коллективного договора и довести его до работников, а также работодатель в обязательном порядке знакомит с договором всех вновь поступающих на работу под роспись.

1.3.10. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу с 14.06.2024г. и действует по 13.06.2027г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в Центре (ст.29 ТК РФ).

1.6. Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ.

1.7. Обязанности сторон.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Центра, повышения уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:

1.7.1. Работодатель:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Центра, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);
- обеспечивать сохранность имущества организации.
- **1.7.2. Профсоюзный комитет:**
- содействовать эффективной работе МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества»;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное и своевременное качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов, действующих в организации.

1.7.3. Работники:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правила и инструкции по охране труда и техники безопасности на рабочем месте;
- способствовать повышению качества труда;
- беречь имущество организации.

2.Трудовые отношения. Гарантии занятости.

Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей "Центр развития творчества детей и юношества" Джанкойского района Республики Крым (далее – *Правила внутреннего распорядка МОУ ДОД«ЦРТДЮ»*).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Стороны договорились о том, что:

- при приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, другой передается работнику;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению руководителя Центра или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом директора МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества», изданным на основании

заключенного трудового договора. Содержание приказа руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Центра, данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором Центра.

Согласно части первой статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
- компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности сторон договора;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

2.9. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.10. Работодатель обязуется:

Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации..

Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников

По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

2.10.1. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

2.10.2. При причинении вреда здоровью (или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания) работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также оплачивать дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работника.

2.10.3. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

2.10.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

2.10.5. Предоставлять оплачиваемый учебный отпуск при получении высшего образования впервые. На случай повторного обучения таких гарантий не предоставляется (ст. 177 ТК РФ).

2.10.6. За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

2.10.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.10.8. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.10.9. По соглашению сторон трудового договора устанавливать повышение выходных пособий (часть четвертая ст. 178 ТК РФ).

Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку и (или) сведений о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

2.10.10. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16 – летнего возраста

3. Оплата труда и стимулирование работников.

3.1. Стороны договорились что:

3.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.132 ТК РФ). Оплата труда работников Центра производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества» .

3.1.2. Должностные оклады работников Центра не могут быть ниже установленных Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Крым должностных и базовых окладов соответствующих квалификационных групп.

3.1.3. Заработная плата работников Центра состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

3.1.4. Расчетным периодом в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Центр развития творчества детей и юношества» является календарный месяц. Выплата заработной платы работникам выплачивается 2 раза в месяц: 15 число текущего месяца - срок выдачи заработной платы за первую половину месяца (аванс), текущего месяца 30 число - срок выдачи заработной платы за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. (ст.136 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение 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).

3.2.2. Выплату отпускных - не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ); в соответствии со статьёй 139 ТК РФ. выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ)

3.2.3. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

3.2.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.2.5. 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) (Приложение № 2).

3.2.6. Выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 40% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ) .

3.2.7. Выплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников, производимых в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, порядок установления и размеры которых регулируются Положением об оплате труда МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества».

3.2.8. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.2.9. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно выработывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- сохранению соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции;
- обеспечению проведения индексации размеров заработной платы категорий работников государственных и муниципальных организаций бюджетной сферы, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации.

3.2.10. Единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности. Данное премирование производится в пределах средств, предусмотренных на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год):

- к юбилейным датам 50, 55, 60 лет в пределах фонда оплаты труда.
- День учителя в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет директор МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества».

3.4. Профсоюз:

3.4.1. Согласно ст.11, 19 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности» осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.4.2. Проверяет правильность установления базовых и должностных окладов работникам Центра.

3.4.3. Контролирует своевременность изменений условий оплаты труда работникам МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества».

3.4.4. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

3.4.5. Ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

3.4.6. Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов учреждения по оплате труда.

3.4.7. Осуществляет контроль единовременного премирования работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- к юбилейным датам 50,55,60 лет в размере не превышающем 0,5 одного оклада (ставки) заработной платы

4.Организация труда. Рабочее время и время отдыха.

4.1.Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества» (Приложение № 1), графиком работы сотрудников, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра

В МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества», устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – понедельник. Предпраздничный день сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ). Ночное время считать с 22.00 до 6.00.

4.1.2. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества», расположенном в сельской местности - 36 часов в неделю (ТК РФ Статья 263.1.) Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (Статья 92 ТК РФ).

Норма часов учебной (преподавательской) работы педагогам дополнительного образования устанавливается 18 часов в неделю за ставку заработной платы

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

4.1.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.1.2.- 4.1.3., не должна превышать 40 часов в неделю (Статья 91 ТК РФ).

4.1.5. Устанавливается режим работы по сменам для сторожей Центра

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению (приказа) директора.

4.1.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный

оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Статья 334 ТК РФ), продолжительностью 42 календарных дня предоставляется педагогу дополнительного образования работающим в МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества». (Постановление правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках.»)

4.1.8. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работающих инвалидов должна составлять не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона №181-ФЗ).

4.1.9. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (до 15 декабря). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

4.1.10. По соглашению между работником и директором Центра ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ)

4.1.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника следующим работникам:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.1.12. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.(Ст.122 ТК РФ)

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно п. 117 разд. XLIII Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22), работникам с ненормированным рабочим днем, согласно статьи 116 ТК РФ

- - **Машинист (кочегар) котельной – 7 дней**

4.2.2. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня.
- проводы сына в армию – 1 календарный день;
- родителям первоклассников - 1 сентября, родителям выпускников – в день последнего звонка – 1 календарный день;
- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ), активным членам профкома до 3 дней (статья 116 ТК РФ);
- работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174 ТК РФ.

4.2.3. Одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.2.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником в следующих случаях (ТК РФ, Статья 263):

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет– 14 календарных дней
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери– 14 календарных дней
- родителям, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

- Работнику осуществляющему уход за членами семьи или родственником, являющимся инвалидом I ГРУППЫ

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Согласно ст. 264 ТК РФ, опекуны (ребенок до 14 лет) и попечители (от 14 до 16 лет) обладают всеми правами, предоставляемыми женщинам в связи с материнством.

4.2.5. 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. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ТК РФ, Статья 128):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.2.6. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

4.2.7. Предоставлять по заявлению педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определенных Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества» длительного неоплачиваемого отпуска сроком до 1 года.

4.2.8. Предоставлять женщинам, работающим в сельской местности один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ТК

РФ Статья 263.1. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности)

4.3. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Гарантии и компенсации высвобожденным работникам.

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет.
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а в частности:

работодатель обязуется производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства за второй месяц со дня увольнения, в исключительных случаях по решению органа службы занятости – за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

5.3. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям базовых окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года (ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании РФ – п.5 ст. 47).

5.3.2. 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.

5.3.3. 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.

5.3.4. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.3.5. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника сохраняется уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 2 года в случаях его:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе.

5.3.6. В случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории. В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям, повторное продление уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории до наступления у педагогического работника возраста, установленного ст.7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

5.3.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период с 1 марта по 30 апреля текущего учебного года (за исключением окончания продленного срока уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории) в случаях, указанных в пунктах 5.3.5 и 5.3.6. настоящего Коллективного договора, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории продолжает действовать до 1 сентября следующего учебного года. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, за ним сохраняется ранее установленная высшая квалификационная категория до завершения срока ее действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

5.3.8. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения. Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения. Указанной в пунктах 5.3.7. и 5.3.8 льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

5.3.9. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов,

учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи («Учитель года», «Сердце отдаю детям», конкурсы профессионального мастерства и другие), по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов.

5.3.10. Педагогическим работникам, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи («Воспитатель года», «Педагог-психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие) по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов. Указанной в 5.3.9. и 5.3.10. льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

5.3.11. Квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных Коллективным договором. Решение об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, принимает руководитель образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник по должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория. Основанием для принятия решения об учете имеющейся квалификационной категории при оплате за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, является письменное заявление работника. В случаях, не предусмотренных настоящим Коллективным договором, вопрос о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при работе по должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, рассматривается аттестационной комиссией Министерства образования, науки и молодежи на основании письменного заявления работника и письменного представления руководителя образовательного учреждения, в котором работник работает в должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория. Во всех случаях, когда квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, аттестация работника с целью подтверждения соответствия

занимаемой должности проводится только по окончании срока действия квалификационной категории.

5.3.12. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3.13. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.4.Профсоюз осуществляет:

5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6.Охрана труда и здоровья. Социальное страхование.

6.1.Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

6.1.1.1. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства согласно бюджета МДОУ.

6.1.1.3. Обеспечивать проведение в установленном порядке специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», результаты которой считаются действительными в течение 5 лет.

6.1.1.4. Работники получают надбавки за вредность, выплата которых отражена в приложении №4 Коллективного договора (ТК РФ стат. 92, 117, 147, 219).

6.1.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Центра по охране труда.

6.1.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.4. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества» и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

6.1.5. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

6.1.6. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества».

6.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами (Приложение № 1.2 к Приложению «Положение по охране труда»). Приобретение, хранение, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.1.10. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст. 212,213 ТК РФ) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

6.1.11. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах членов комиссии по охране труда за счет средств учредителя.

6.1.12. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда оперативно принимать меры к их устранению.

6.1.13. Участвовать совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.1.14. Оборудовать комнату для отдыха сотрудников (при наличии помещения).

6.1.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

6.1.16. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.1.17. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных п. 2.10.4. настоящего коллективного договора.

6.1.18. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 2 часа рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.

Обеспечить стимулирующие выплаты в размере 20 процентов должностного оклада уполномоченному по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на него обязанностей по проведению общественного контроля по охране труда (при наличии денежных средств).

6.1.19. Ввести в штаты учреждения специалиста по охране труда (при численности работников 50 чел.) или привлечь специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда на основе гражданско-правового договора (при численности работников менее 50 чел.).

6.1.20. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, после перехода на нормативно-подушевое финансирование. Обязуется использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата 20% сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с определяемым ежегодно федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. Финансовое обеспечение указанных мероприятий осуществляется в соответствии с правилами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества»;
- взаимодействовать с комиссиями по социальному страхованию по вопросам санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Центра;
- избрать уполномоченное лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

6.2.1. Осуществлять общественный контроль и оказывать содействие улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год. Ходатайствовать перед учредителем на выделение средств на ремонтные работы в соответствии с соглашением по охране труда.

6.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Центра.

6.2.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.2.5. Предъявлять требование о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.3. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

- оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых проблем (ведет учет сотрудников и направляет списки нуждающихся в организации, предоставляющие жилье);
- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.Гарантии профсоюзной деятельности.

Обязательства Первичной профсоюзной организации.

7.1. Работодатель во взаимоотношениях с первичной профсоюзной организацией руководствуется федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации:

- не вмешивается в практическую деятельность профкома и не ограничивает его права;
- признает профсоюзный комитет единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении коллективного договора;
- обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно и бесплатно производить безналичное удержание из заработной платы работников, профсоюзных членских взносов. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

7.2. Работодатель предоставляет членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное время для участия в качестве делегатов съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка.

7.3. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома (ст.25 Федерального Закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.4. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.5. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным органом. По согласованию с профсоюзным комитетом МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества» рассматриваются также следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
- установление размеров выплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока одного года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные данным коллективным договором.

7.6. Первичная профсоюзная организация:

7.6.1. Содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.6.2. Не выступает организатором забастовок в случае выполнения обязательств, предусмотренных в настоящем договоре.

7.6.3. Предоставляет работодателю решения выборных органов, касающихся деятельности учреждения.

7.7. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.7.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соответствующими законами Республики Крым.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

7.7.3. Делегировать своих представителей для работы комиссий учреждения: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

7.7.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

7.7.5. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

7.7.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек(если работником выбран бумажный формат ведения трудовой книжки) или сведений о трудовой деятельности работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников .

7.7.7. Осуществлять контроль за охраной труда в МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества».

7.7.8. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

7.7.10. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

7.7.12. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

7.7.13. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

7.7.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МОУДОД «Центр развития творчества детей и юношества».

8.Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

8.1. Стороны договорились, что:

8.1.1. Работодатель направляет коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами в орган по труду для уведомительной регистрации.

8.1.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год, осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении 2 раза в год.

8.1.3. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, 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.

8.1.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

8.1.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

8.2. В течение двух месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или продлевают действующий.

8.3. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

От работодателя:
Директор МОУ ДОД «Центр
развития творчества детей и
юношества»

Л.В.Руденко
18.06.2024г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУДОД «Центр развития
творчества детей и юношества»

Л.Л.Немыкина
18.06.2024г.

Приложение № 1 к коллективному договору

От работодателя:
Директор МОУ ДОД
«Центр развития творчества
детей и юношества»

Л.В.Руденко
«18 » 06 2024 г.

От работников:
Председатель _____ первичной
профсоюзной организации
МОУ ДОД «Центр развития
творчества детей и юношества»

Л.Л.Немыкина
« 18 » 06. 2024г

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между Работодателем и Работниками МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества» Джанкойского района Республики Крым

1. Предмет соглашения

1.1. Соглашение по охране труда муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр развития творчества детей и юношества» Джанкойского района Республики Крым, (далее -Центр) определяет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений между администрацией и первичной профсоюзной организацией работников в области охраны труда в Центре.

1.2. Условием заключения соглашения является соблюдение существующих прав членов коллектива и не допущение ухудшения, по сравнению с законодательством, положения работников. Ответственными за соблюдения соглашения, являются работодатель в лице директора Руденко Ларисы Викторовны с одной стороны и председателя первичной профсоюзной организации Центра, в лице председателя первичной профсоюзной организации Немыкиной Лили Леонтиевны с другой стороны (в дальнейшем стороны).

1.3. Стороны выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в соглашении по охране труда. Так же они осуществляют свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании сторон трудового коллектива и утверждается обеими сторонами. Заседания

представителей трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже один раз в квартал.

1.4. В своей работе стороны взаимодействуют с государственными органами управления, охраной труда, надзора, профессиональными союзами и специалистами, привлекаемые на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей работы конкретных вопросов трудовых коллективов). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется коллективным договором или другим совместным решением администрации Центра и уполномоченных работниками представительных органов.

1.5. Для выполнения возложенных задач сторонам рекомендуется получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе.

1.6. Стороны в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором, Соглашением по охране труда, и др, нормативными документами Центра. Пересмотр настоящего соглашения не может приводить к снижению социально – экономического уровня работников.

2. Задачи сторон соглашения

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1 Разработка на основе предложений программы совместных действий администрации, профсоюза Центра, иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2 Рассмотрение предложений по разработке организационно технических и санитарно- оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда.

2.3 Анализ существующего состояния условий и охраны труда в Центре, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.4 Информирование работников по графику, являющемуся составной частью плана работы соглашения: о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и Соглашение определяет функции сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи возложены

на обе стороны: полагающимся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. Функции соглашения

Соглашение определяет функции сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе стороны

3.1 Рассмотрений предложений администрации Центра, профсоюза и иных уполномоченных работников представительных органов, а также работников МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества» по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья воспитанников и работников в процессе трудовой, учебной и воспитательной деятельности.

3.2 Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, в Центре; участие в проведении обследований по обращениям работников МОУ ДОД и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3 Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества».

3.4 Содействие администрации Центра во внедрении более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельности учреждения и вспомогательных работ.

3.5 Изучения состояния и использования санитарно – бытовых помещений и санитарно – гигиенических устройств, обеспечение работников МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества» специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения.

3.6 Оказание содействия администрации Центра в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.7 Участие в работе по пропаганде охраны труда в Центре, повышение ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права сторон

Для осуществления возложенных функций сторонам соглашения предоставлены следующие права:

4.1 Собирать и предоставлять информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и производственных факторов.

4.2 Заслушивать на своих заседаниях сообщения администрации (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий права работников на охрану труда.

4.3 Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящиеся в их компетенции.

4.4 Вносить предложения администрации Центра о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5 Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества».

4.6 Стороны вправе требовать исполнения своих решений, норм, правил безопасности труда от администрации и работников Центра.

5. Действие соглашения

5.1 Соглашение вступает в силу с 14.06.2024 и действует до 13.06.2027 года

5.2 Действие контроля соглашения и порядок за его выполнением определяются сторонами взаимно.

5.3 Соглашение распространяется на работников, работодателя, которые уполномочили участников (стороны) соглашения разработать и заключить его от их имени.

5.4 В тех случаях, когда указанные стороны, если являются участниками и других соглашений, действуют наиболее благоприятные условия данного соглашения.

5.5 Стороны разработали Мероприятия по охране труда, которые являются Приложением к настоящему соглашению.

План**мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников МОУ ДОД
«Центр развития творчества детей и юношества»**

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные за проведение
1.	Введение в штаты школы специалиста по охране труда	в течение года	Директор
2.	Проведение вводного инструктажа с работниками.	в первый рабочий день	Директор
3.	Проведение инструктажей с сотрудниками и обучающими (планового, внепланового, целевого и т.д.).	по плану	ответственный за ОТ педагоги доп. образов.
4.	Проведение проверки знаний по охране труда работников учреждения.	1 раза в 2 года	совместный комитет (комиссия) по охране труда
5.	Приемка кабинетов к новому учебному году.	ежегодно	комиссия по приемке учебных кабинетов
6.	Проверка готовности Центра к новому учебному году.	ежегодно	комиссия по приемке школ района (РОО, администрация района)
7.	Выполнение требований санитарных норм к работе в учебных кабинетах	ежегодно	Ответственный за ОТ, завхоз
8.	Выполнение требований к освещенности, влажности, теплового режима и т.д.	в течение года	ответственный за ОТ, завхоз

9.	Содержание в исправности огнетушителей их перезарядка, проведение их ежегодной проверки.	постоянно	ответственный за ОТ завхоз
10.	Обеспечить моющими средствами, инвентарем работников в соответствии с нормами	в течение года	Директор завхоз
11.	Проведение текущего ремонта внутренних помещений	ежегодно	завхоз
12.	Принятие плана мероприятий по предупреждению дорожно-транспортного травматизма	ежегодно	администрация Центра совместно с профкомом
13.	Принятие плана организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда .	ежегодно	администрация Центра совместно с профкомом
14.	Организация пропускного и внутриобъектового режимов в Центре для участников образовательного процесса.	постоянно	Ответственный за ОТ завхоз
15.	Организация дежурства работников Центра (администрация, педагогический и обслуживающий персонал, учащиеся).	в течение года	Директор
16.	Проведение объектовых тренировок (эвакуаций)	1 раз в квартал	ответственный за ОТ
17.	Осмотр зданий, территории, на предмет обнаружения	ежедневно	завхоз

	подозрительных предметов		
18.	Прохождение обязательных периодических медицинских осмотров сотрудниками школы	ежегодно	Директор Председатель ППО
19.	Прохождение обучения по санитарно-эпидемиологическим правилам и норм СанПиН	в течение года	ответственный за ОТ, Завхоз
20.	Прохождение обязательного обучения по программе «Первая помощь»	1 раз в 3 года	Ответственный за ОТ
21.	Проводить специальную оценку условий труда	постоянно	Директор завхоз

**Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам
специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты**

	Уборщик служ.помещ ений	Сторожа	Рабочий по ремонту	Машинист (кочегар) котельной
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	+	-	-	-
Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	+	+	+	-
Нарукавники полимерных материалов	-	-	-	-
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	+	-	+	-
Щиток защитный лицевой или очки защитные	-	-	+	+
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	-	-	-	-
Перчатки с полимерным покрытием	+	+	+	+
Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	+	-	-	-
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	-	+	+	-
Фартук из полимерных материалов с нагрудником	-	-	-	+
Сапоги резиновые с защитным подноском	-	+	+	-
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	-	-	-	+

механических воздействий или костюм для защиты от повышенных температур				
Перчатки для защиты от повышенных температур	-	-	-	+
Каска защитная	-	-	-	+
Средство индивидуальной защиты органов дыхания	-	-	-	+
Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	-	-	-	+
Очки защитные	-	-	-	-
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	-	-	-	-

Приложение № 2

к коллективному договору

От работодателя:

Директор МОУ ДОД «Центр
развития творчества детей и
юношества»

Л.В.Руденко
18.06.2024г.

От работников:

Председатель ППО
МОУ ДОД «Центр развития
творчества детей и юношества»

Л.Л.Немыкина
18.06.2024г.

О порядке установления работникам

МОУ ДОД «Центр развития творчества детей и юношества»

**размеров надбавок к ставкам и окладам с тяжелыми и вредными
условиями труда**

№	Должность	Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда	Размер доплаты, % от оклада
1.	Машинист (кочегар)котельной	работа с вредными или опасными условиями труда	12
2.	Сторож	за работу в ночное время	40

Приложение № 3

к коллективному договору

От работодателя:

Директор МОУ ДОД «Центр
развития творчества детей и
юношества»

_____ Л.В.Руденко

18.06.2024г.

От работников:

Председатель ППО МОУ ДОД
«Центр развития творчества детей
и юношества»

_____ Л.Л.Немыкина

18.06.2024г.

**Список работников с ненормированным рабочим днём,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.**

№ п\п	Наименование должности	Нормативный документ	Периодичность
1.	Директор	Ст. 101, 119 ТК РФ	Раз в год 7 кал. Дней
2.	Заведующий хозяйством	Ст. 101, 119 ТК РФ	Раз в год 7 кал. Дней