

От работодателя:

Директор  
МБУДО «ЦДЮТ» г. Симферополя

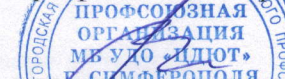
  
Т.С.Ельцова

(подпись)  
01.02.2024г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Е.Л.Артеменко

(подпись)  
01.02.2024г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Центр детского и юношеского творчества»  
муниципального образования городской округ Симферополь  
Республики Крым  
с 01 февраля 2024г. по 31 января 2027г.

Вступает в силу 01 февраля 2024 года

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками в лице профсоюзного комитета и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее – ЦДЮТ) в лице их представителей в соответствии со статьями 30, 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 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»;
- Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 годы;
- Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2022 - 2025 годы;
- 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.
- Соглашение между муниципальным казенным учреждением Управление образования Администрации город Симферополя Республики Крым и Симферопольской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ЦДЮТ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, в лице его представителя - директора Ельцовой Татьяны Сергеевны (далее - работодатель);
- Работники: первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Артеменко Елены Леонидовны (далее – профсоюзный комитет).

Действие Договора распространяется на всех работников учреждения, независимо

от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Работники обязуются соблюдать нормативные правовые акты, принятые в ЦДЮТ, с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с работодателем;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности образовательной организации в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации образовательной организации в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке (ст. 44 ТК РФ). Изменения и дополнения в Коллективный договор в период его действия оформляются совместными решениями работодателя и профсоюзного комитета, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ЦДЮТ.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года (ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 01 февраля 2024 года и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор.

1.10. Условия коллективного договора обязательны для его сторон.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ.

**2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику.

2.2.2. При приеме на работу ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ЦДЮТ, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников, под роспись, с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Для педагогических работников в трудовом договоре указывается объем педагогической нагрузки, который не может быть изменен без согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит

постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Испытательный срок устанавливать на срок не более трех месяцев, а для руководителя ЦДЮТ, его заместителей не более шести месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

2.2.5. Не устанавливать испытание при приеме на работу лицам, указанным в ст. 70 ТК РФ, а также при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.6. Вносить изменения в трудовой договор путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.2.7. Не требуется согласие работника при изменениях условий труда в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

2.2.8. Привлекать работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работников, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

2.2.9. Высвобождающуюся педагогическую нагрузку в первую очередь предлагать тем работникам, кто обеспечен работой менее чем на одну ставку.

2.2.10. При принятии решения:

- о сокращении численности или штата работников за два месяца предоставлять в профсоюзный комитет письменные сведения о проведении соответствующих мероприятий и предупредить работников о прекращении трудового договора в письменном виде (ст. 74 ТК РФ);

- о массовом высвобождении работников, предоставлять в профсоюзный комитет письменные сведения не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.2.11. Оставлять преимущественное право на работе при сокращении численности или штата работников строго в соответствии с требованием действующего законодательства

2.2.12. Переводить работника, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, на другую работу с его письменного согласия не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст. 73 ТК РФ).

2.2.13. Прекращать трудовой договор и увольнять по основанию, предусмотренному п.п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 и пунктом 2 или 3 части первой статьи 81, ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник сможет выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.2.14. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при

появлении вакансий.

2.2.15. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.16. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.17. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.2.18. С учетом мнения профсоюзного комитета определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования на каждый календарный год с учетом перспектив развития ЦДЮТ.

2.2.19. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ) с сохранением места работы (должность), средней заработной платы по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.

2.2.20. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую работу, которую работник сможет выполнять с учетом его квалификации.

2.2.21. При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок во время командировки, в том числе во время пребывания в пути. В соответствии с пунктом 4 указа Президента Российской Федерации от 17 октября 2022 года № 752 «Об особенностях командирования лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, федеральных государственных гражданских служащих, работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области», пунктом 3 Указа Главы Республики Крым от 3 ноября 2022 года № 294-У «Об особенностях командирования лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, федеральных государственных гражданских служащих, работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области», статьёй 84 Конституции Республики Крым, статьями 14,20 Закона Республики Крым от 19 июля 2022 года № 307-ЗРК/2022 «Об исполнительных органах Республики Крым».

2.2.22. В период нахождения работников в служебных командировках на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области:

- заработная плата выплачивается в двойном размере;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), возмещаются в сумме 8480 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- могут быть выплачены безотчетные суммы в целях возмещения дополнительных расходов, связанных с такими командировками:

- руководителям (заместителям руководителя) государственных учреждений Республики Крым - в сумме 15000 рублей;
- работникам государственных учреждений Республики Крым - в сумме 10000 рублей.

***Профсоюзный комитет обязуется***

2.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Стороны договорились что:**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ЦДЮТ определяется в соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами.

3.2. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников ЦДЮТ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю согласно ст. 333 ТК РФ.

3.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (нормируемая часть), и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (ненормируемая часть), и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

3.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются работнику, согласно действующему законодательству в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

3.6. В ЦДЮТ учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работодатель должен в письменном виде ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю, его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя ЦДЮТ, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе Работодателя без согласия работника в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту

учебную нагрузку;

– возвращения на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.9. Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

3.10. В течение учебного года ЦДЮТ работает с 09.00 до 20.00 часа с понедельника по субботу, включая дни школьных каникул. Учебный год начинается 1 сентября и длится 36 недель. В период летних каникул реализуются краткосрочные программы дополнительного образования.

3.11. Время летних каникул учащихся, не совпадающее с очередным отпуском, является для педагогических и других работников ЦДЮТ рабочим временем. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в эти периоды:

- Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящих Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

- Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.12. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.13. Продолжительность рабочей недели - 40 часов или 36 часов (пятидневная, шестидневная) соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.14. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени.

Рабочее время педагога дополнительного образования в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на него в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.15. Привлечение Работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством с предварительного согласия Профсоюзного комитета. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзным комитетом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Учитывая специфику работы ЦДЮТ, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно с письменного согласия работника, а также в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ЦДЮТ. Без согласия работников допускается привлечение

их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

3.18. Привлечение работников ЦДЮТ к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.20. Статьей 334 ТК РФ предусмотрено, что педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.21. Продолжительность отпуска работающим в организациях дополнительного образования установлена разделом II Приложения к указанному постановлению.

3.22. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022г № 225.

3.23. Право на отпуск 42 календарных дня имеют педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей (п.1 раздела II постановления Правительства РФ «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.24. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.115 ТК РФ).

3.25. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ЦДЮТ, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением Работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

3.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.28. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.29. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с законодательством предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников ЦДЮТ и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определены по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.30. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.31. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.32. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, (ст.136 ТК РФ).

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

- по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака работника, смерти близкого родственника, в связи с переездом на новое место жительства, для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу и др.) продолжительностью до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости продолжительностью до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам продолжительностью до 60 календарных дней в году;

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году.

***Профсоюзный комитет обязуется:***

3.34. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

3.35. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

3.36. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Выплата заработной платы производится в первоочередном порядке.

4.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается согласно действующим на территории Республики Крым нормативно-правовым документам и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.3. Индексация заработной платы осуществляется в порядке и согласно действующему трудовому законодательству, а также нормативно-правовым актам, содержащим нормы трудового права (ст.134 ТК РФ).

4.4. Оплата труда работников ЦДЮТ осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам в первоочередном порядке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной валюте РФ (рублях). Заработная плата за первую половину месяца, исчисляются по фактически отработанному времени за этот период с включением доплат и надбавок, которые возможно рассчитать, не дожидаясь завершения месяца. Заработная плата за первую половину месяца и окончательный расчет по зарплате не могут выдаваться позднее 15 дней с даты завершения периодов, за которые они исчисляются. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа каждого месяца. В случае совпадения с праздничными или выходными днями, дни выплаты заработной платы смещаются на предыдущие дни (ст. 136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок.

4.6. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников ЦДЮТ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.7. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работников и Работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника.

4.8. В случае задержки по вине Работодателя выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой по вине Работодателя выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.10. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательном учреждении (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом (награждения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.11. Работодатель обязан:

- оплачивать педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с

учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

- оплачивать и регулировать труд лиц, являющихся гражданами республик бывшего Союза ССР или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.);

- учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда согласно Положению, об оплате труда работников ЦДЮТ.

4.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

4.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.15. За время простоя по вине Работодателя оплачивать:

- в размере 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

- за время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивать в размере 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

4.16. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года.

4.17. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом определяет нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений, при этом пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст. 160 ТК РФ).

4.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ЦДЮТ и Центре.

4.19. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера согласно соответствующим локальным нормативным актам ЦДЮТ.

4.20. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются на основании локальных нормативно-правовых актов ЦДЮТ.

Выплаты стимулирующего характера руководителю ЦДЮТ осуществляются на основании нормативного акта МКУ Департамента образования Администрации города Симферополя Республики Крым.

4.21. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.22. Индексация заработной платы осуществляется в порядке установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами содержащими нормы трудового права.

4.23. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в

письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст.142 ТК РФ).

4.24. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.25. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.26. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести оплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

4.27. В период отмены учебных занятий для обучающихся, по независящим от работника обстоятельствам за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.28. Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере не более одного должностного оклада в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **Стороны договорились что:**

5.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного основного отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами РФ и другими нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- в случае болезни более 4-х месяцев.

5.2.4. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставлять гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, получающим второе высшее образование в рамках переподготовки.

5.2.5. Создавать необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации сотрудников инвалидов. Не допускать установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками. Установить для инвалидов I и II групп сокращенную продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлекать инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Предоставлять инвалидам ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.2.6. Организовывать и проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией.

5.3. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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 ТК РФ), обеспечить регулярное прохождение медосмотра работников за счет средств учреждения.

6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2.4. Обеспечить приобретение и выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с действующими нормами и законодательством РФ.

6.2.5. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведению инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.2.6. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 421-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.10. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.2.11. Проводить расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.12. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц уполномоченных для осуществления надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.13. Выполнять предписания должностных лиц уполномоченных для осуществления надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки.

6.2.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.15. Проводить ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.2.16. Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.2.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной организации и представители администрации.

6.2.18. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.2.19. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. №580н.

6.2.20. Обеспечить рабочие места и социальные гарантии работникам, имеющим инвалидность в соответствии со статьей 21 Федерального Закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

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

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Организовать избрание уполномоченного по охране труда.

6.4.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда силами уполномоченных по охране труда и членами комиссии по охране труда.

6.4.3. Участвовать в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.4.4. Участвовать в разработке Соглашения по улучшению условий труда и охраны труда.

6.4.5. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

6.4.6. Оказывать содействие Работодателю по созданию и поддержанию в учреждении здоровых и безопасных условий труда.

6.4.7. Заслушивать на заседании Профсоюзного комитета отчет о выполнении Коллективного договора и соглашения по охране труда.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации Работодатель обязуется:

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом

- согласовывать с Профсоюзным комитетом принятие локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ЦДЮТ;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать членам Профсоюзного комитета в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- предоставлять Профсоюзному комитету помещения, для постоянной работы, бесплатное пользование необходимыми для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;
- привлекать членов Профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.3. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзным комитетом осуществляется посредством учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

7.4. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (статья 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в ЦДЮТ (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками ЦДЮТ;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.5. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.6. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- согласуются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

7.7. С предварительного согласия Профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профсоюзного комитета (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена Профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.10. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий ЦДЮТ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.11. Осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о труде, в частности выполнения договорных гарантий по оплате труда и сроков ее выплаты, а также своевременным внесением изменений и дополнений в соглашения, коллективные договора.

7.12. Обеспечивать взаимодействие с органами исполнительной власти, органами государственного надзора для решения вопросов, связанных с реализацией права работников на своевременную и в полном объеме оплату труда.

7.13. Осуществлять разъяснительную работу о практике обращения работников образования в суды о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**Профсоюзный комитет обязуется:**

8.1. 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».

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

8.2. Осуществлять контроль за:

- соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- сохранением прав, льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, уменьшением педагогической нагрузки, в случаях, сокращения длительности рабочего времени на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
- предупреждением работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущением увольнения работников предпенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Крымской организации Профсоюза не менее чем за два месяца;
- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в ЦДЮТ в ходе которого:

- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных актов по охране труда, а также согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда;
- направлять своего представителя для участия в расследовании несчастных случаев происшедших с работниками и обучающимися;
- обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;
- участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда;
- предъявлять к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

- 8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.6. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии ЦДЮТ.
- 8.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.9. Содействовать оздоровлению работников ЦДЮТ.
- 8.10. Ходатайствовать перед руководителем образовательной организации об оказании материальной помощи работникам в чрезвычайных случаях.
- 8.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлять к наградам работников ЦДЮТ.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

#### **Стороны договорились:**

- 9.1. В течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в Министерство труда и социальной защиты Республики Крым для уведомительной регистрации.
- 9.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам ЦДЮТ.
- 9.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора. Предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).
- 9.4. Отчитываться о выполнении положений Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.