

Представитель Работодателя
Директор МБУ ДО «Радуга»
г. Симферополя

В.В. Шабанова



2024

Представитель Работников
Председатель ПК МБУ ДО
«Радуга» г. Симферополя
В.В. Вольская



2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«Радуга»

муниципального образования

городской округ Симферополь Республики Крым

с «19» 07 2024 по «28» 07 2027 гг.

Вступает в силу: 29.07.2024

г. Симферополь

2024г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен с целью регулирования социально-трудовых отношений на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – МБОУ ДО «Радуга» г. Симферополя Шабанова Виктория Валериевна в лице директора действующего на основании Устава учреждения, далее в тексте договора именуемый «Работодатель» и работники учреждения, представляемые председателем профсоюзного комитета учреждения в лице председателя Вольской В.В.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях: установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; повышения уровня жизни работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства **Сторон** по вопросам: условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; льгот и гарантий, реализации принципа социального партнерства, взаимной ответственности **Сторон** за принятые обязательств коллективного договора, способствующие стабильной работе учреждения.

В случае, если в период действия настоящего коллективного договора изменяются нормативно-правовые акты, указанные в его тексте, к отношениям **Сторон** коллективного договора применяются вновь принятые нормативно-правовые акты.

1.5. **Стороны** подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет ППО** единственным полномочным представительным органом работников МБОУ ДО «Радуга» г. Симферополя защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении, изменении и дополнений коллективного договора (ст.30 ТК РФ).

1.7. **Работодатель** не вправе уклоняться от переговоров по подготовке, заключению, изменению и дополнению коллективного договора при направлении ему письменного уведомления **Профсоюзного комитета ППО** (ст.35 ТК РФ).

1.8. Структура, содержание, льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативно-правовыми актами, соглашениями, определяются **Сторонами** коллективного договора с учетом финансово-экономического положения (ст.41 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению **Сторон** после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании **постоянно действующей двухсторонней комиссии** по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора могут предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением (ч.4.ст.57 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению. (ч.2 ст.9 ТК РФ).

1.11. **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор **на уведомительную регистрацию** в территориальный орган по труду.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется **постоянно действующей двухсторонней комиссией** на равноправной основе (ч.1 ст.35 ТК РФ).

1.13. Для подведения итогов выполнения коллективного договора **Стороны** обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.14. Коллективный договор с Приложениями принимается на собрании (конференции) работников.

1.15. Настоящий коллективный договор подписывается **Сторонами** в 3-х экземплярах.

1.16. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года.

Вступает в силу с даты подписания его **Сторонами** (ст.43ТК РФ).

1.17. **Стороны** имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.18. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.19. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, принимаются к рассмотрению в недельный срок и производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.20. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего коллективного договора.

1.21. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.22. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.23. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.24. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.25. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.26. **Стороны** договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен **Работодателем** до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

1.27. **Стороны** обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.28. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

1.29. В случае возникновения коллективных трудовых споров по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, заключения и выполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.30. **Стороны** признают **комиссию для ведения коллективных переговоров**, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, созданную в Учреждении (далее – **Комиссия**), постоянно действующей в течение срока действия настоящего коллективного договора с правом сторон на замену своих представителей, в случае необходимости.

1.31. **Стороны** наделяют **Комиссию** полномочиями по подготовке и заключению соглашений по дополнениям и изменениям в настоящий коллективный договор, а также по контролю за его выполнением

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление им работы в соответствии с условиями трудового договора; рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и полную выплату заработной платы в зависимости от собственной квалификации, сложности выполняемой работы, ее количеством и качеством;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и правдивую информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профподготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке; объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав и законных интересов;
- участие в управлении организацией в пределах, предусмотренных законом и настоящим договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в пределах, определенных законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в соответствии с Законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка учреждения и трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и ПБ;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и сохранности имущества работодателя;
- соблюдения дисциплины и внутреннего распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в пределах, установленных законодательством;
- принимать и издавать локальные нормативные акты;

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и условия коллективного и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда;
- обеспечивать работников инструментарием, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые

установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При приеме на работу работодатель производит ознакомление работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и с коллективным договором.

3.2. При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от поступающего:

– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности по [форме СТД-Р](#) или [СТД-СФР](#), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или сотрудник поступает на работу на условиях совместительства;

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и (или) документ, подтверждающий специальность или квалификацию;

– документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

– документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в отдельных случаях).

Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами, то указанные в [ст. 65](#) ТК РФ документы могут быть предъявлены работодателю в электронной форме (если иное не предусмотрено законодательством). По требованию работодателя лицо должно представить на бумажном носителе их нотариально заверенные копии ([ч. 3 ст. 312.2](#) ТК РФ).

3.3.В трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных [ст.59](#) ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы,

не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны договора. На экземпляре трудового договора Работодателя Работник ставит подпись о получении своего экземпляра трудового договора.

3.7. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме Работника на работу. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.8. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по охране труда. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, к работе не допускается.

3.9. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней в учреждении (если учреждение – основное место работы Работника), за исключением случаев, предусмотренных ч. 3, 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ.

3.10. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

3.11. Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где работник должен будет работать удаленно. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте.

Работники должны находиться на связи со своим непосредственным руководителем, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

В случае если работник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

В течение рабочего дня работникам, которые работают удаленно, запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

3.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

3.13. Допускается увольнение работника, если с ним был заключен срочный трудовой договор, ч. 11 ст. 351.7 ТК. Лицо, которое проходит военную службу, в период приостановки договора можно расторгнуть:

+ во всех случаях, когда заключили в силу характера работы;
если заключили по соглашению сторон с отдельными категориями работников (пенсионер, студент очной формы обучения, работники на аварийных работах, члены экипажа морских судов, совместители).

В иных случаях по возобновлении работы договор продолжит действовать тот срок, который оставался на день приостановки, ч. 10 ст. 351.7 ТК».

Действие трудового договора приостанавливается на период, когда работник проходит военную службу по мобилизации, контракту или оказывает добровольное содействие в выполнении задач, возложенных на ВС РФ или национальную гвардию РФ2 .

Чтобы приостановить действие трудового договора:

1. Работник подает работодателю заявление, к которому необходимо приложить один из двух документов:
 - копию повестки о призыве на службу по мобилизации;
 - уведомление от федерального органа исполнительной власти, с которым работник заключил контракт .
2. Работодатель издает приказ о приостановлении действия трудового договора.
3. Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель выплачивает сотруднику зарплату и другие выплаты, которые ему причитаются. Выплаты осуществляются за весь период работы до даты приостановления трудового договора в полном объеме.

3.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению.

Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

4. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

4.1. Сведения о трудовой деятельности в электронном виде предоставляет в СФР на каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, ГПХ, а также другие необходимые сведения.

4.2. Сведения о трудовой деятельности (прием и увольнение) передаются в СФР не позднее одного рабочего дня с момента утверждения приказа все остальные сведения за отчетный месяц передаются в СФР не позднее 25 числа следующего месяца. Если 25 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

4.3. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении способом, указанным в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении — в день прекращения трудового договора.

4.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

– наименование работодателя;

– должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);

– просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

– адрес электронной почты работника;

– собственноручная подпись работника;

– дата написания заявления.

4.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Система оплаты труда работников МБ УДО «Радуга» г. Симферополя включает в себя размеры окладов (должностных окладов), тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики

5.2. Размер оплаты труда работников МБ УДО «Радуга» г. Симферополя устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), тарифной ставки по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда МБ УДО «Радуга» г. Симферополя.

5.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника образовательной организации, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.4. Штатное расписание утверждается руководителем МБ УДО «Радуга» г. Симферополя в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данной образовательной организации, их должностные оклады и штатную численность.

Штатное расписание организации, осуществляющей образовательную деятельность, отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

5.5. Оплату труда работников осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, считать гарантированной заработной платой (оплатой труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты, установленные трудовым и (или) коллективным договорами.

Оплату труда работников производить пропорционально отработанному времени в календарном месяце или в зависимости от выполненного объема работ (при сдельной оплате труда).

Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производить отдельно по каждой из должностей.

5.6. Заработная плата выплачивается в денежной валюте РФ (рублях) пропорционально отработанному времени, путем перечисления денежных средств Работника на его личный банковский (карточный) счет. Выплата заработной платы работникам учреждения производится не реже, чем каждые полмесяца:

- 15 числа текущего месяца (оплата за первую половину месяца за фактически отработанное время);

- 30 числа текущего месяца (окончательный расчет за месяц).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). На основании письменного заявления работника бесплатно переводить его заработную плату на счет в кредитную организацию (банк).

5.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три календарных дня до начала его начала (статья 136 Трудового кодекса РФ).

5.8. Утвердить форму расчетного листка по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

При выплате заработной платы ежемесячно обеспечить извещение в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.9. Своевременно знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ).

5.10. Обеспечить заключение (оформление) с работниками письменных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада) конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- виды и размеры выплат компенсационного характера: (за работу в ночное время; при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера: (за выслугу лет; за стаж непрерывной работы; за наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени)

5.11. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени или на условиях совместительства.

Не включать в минимальный размер оплаты труда:

- повышенную оплату сверхурочной работы; работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. №17-П);

- дополнительную оплату (доплату) работы, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) (постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. №40-П);

- дополнительную оплату за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (Отраслевое соглашение).

5.12. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании оформления дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя.

При привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, работникам выплачиваются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в

размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха (Постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. N 26-П). Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере, определенном частью 1 настоящего пункта, производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Производить оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, в размере, определенном частью 1 настоящего пункта. Указанным работникам не предоставляется право на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты (статья 290 Трудового кодекса РФ, рекомендации Федеральной службы по труду и занятости, утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол № 1 от 02.06.2014г.).

5.13. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчислять из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 Трудового кодекса РФ).

5.14. Время простоя по вине Работодателя, в том числе время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней (не допускается приостановление работы работниками станции скорой и неотложной медицинской помощи), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (приостановки работы), оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 Трудового кодекса РФ, устанавливать конкретный размер). Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (статья 72.2 Трудового кодекса РФ).

5.15. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (статья 186 Трудового кодекса РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель обязуется предоставить по желанию

работника (на основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего). После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения Работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов и использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего). В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. Если работник самовольно вышел на работу в день сдачи крови либо отсутствует соглашение с работодателем о выходе на работу в день сдачи крови, то работодатель освобождается от обязанности предоставлять работнику день отдыха за день сдачи крови

5.16. Освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления в день (дни) освобождения от работы, согласованный (согласованные) с работодателем. Сохранять средний заработок и место работы (должности) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (статья 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

5.17. Работникам МБ УДО «Радуга» г. Симферополя один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

5.18. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

5.19. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5700,00 рубля. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

5.20. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.21. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, государственных наград. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях).

5.22. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

6. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры и штата учреждения либо реорганизацией, рассматриваются Работодателем с участием первичной профсоюзной организации и согласованием с Администрацией г. Симферополя РК. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 373 ТК РФ. Работодатель и Профсоюз (в отсутствие профсоюза – иной представитель или представительный орган) обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, сокращением объемов производства, ухудшением финансово-экономического положения организации.

6.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 1,5 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его не допущения.

6.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (может быть определен более длительный период).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (указать конкретно количество часов).

6.5. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

6.6. Профсоюз обязуется сохранять увольняемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь (пункт вносится в коллективный договор при наличии выборного

6.7. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). (Размер пособия может быть установлен в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими ПВТР и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

7.3. МБ УДО «Радуга» г. Симферополя работает с 8:00 до 20:00 ежедневно, кроме праздничных дней.

7.3.1. Рабочая неделя составляет 40 часов. График работы устанавливается при приеме на работу и отражается в трудовом договоре. Перерыв для отдыха и питания с 12:00 до 13:00 , в рабочее время не входит. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.3.3. Работники, чья работа осуществляется в должности, относящейся к категории педагогических должностей (педагог дополнительного образования, концертмейстер, методист, педагог-организатор) работают в режиме сокращенной рабочей недели, которая составляет 36 часов в неделю. Для педагогов дополнительного образования и концертмейстеров устанавливается норма учебных часов в неделю на 1 ставку заработной платы, а именно 18 часов в неделю для педагогов дополнительного образования и 24 часа в неделю для концертмейстера, что является нормируемой частью рабочего времени.

7.3.5. Перерыв для отдыха и питания педагогических работников, которым установлена норма часов за ставку заработной платы, как правило, не устанавливается, за исключением случаев, когда педагогический работник находится на работе более 4-х часов. Для иных педагогических работников перерыв для отдыха и питания с 12:00 до 13:00, продолжительность которого можно изменить по согласованию с директором.

7.3.6. Педагогические работники, которым устанавливается норма часов за ставку заработной платы, отражают выходные дни в расписании занятий. Учитывая количество

часов учебной (педагогической) нагрузки. Иным педагогическим работникам устанавливается два выходных дня: суббота и воскресенье.

7.4. Педагогические работники, которым установлена норма часов за ставку заработной платы, и которым по согласованию с директором разрешено совмещение должности, по которой также устанавливается норма часов за ставку заработной платы (например, педагог дополнительного образования совмещает должность концертмейстера) совмещает работу по второй должности в рабочее время, свободное от учебной деятельности.

7.5. В зависимости от количества часов, предусмотренным учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

7.6. В случае неявки на работу по болезни работники обязаны представить листок нетрудоспособности, выдаваемый в установленном порядке лечебным учреждением.

7.7. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и согласно графика учебного процесса и графика отпусков: - педагогам дополнительного образования предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

- директору, заместителю директора по учебной работе, методисту, концертмейстеру, педагогу-организатору предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней на основании Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»; - другим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- работникам-инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней на основании Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (в ред. от 29.07.2018) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации (с изм. и доп. вступившими в силу 01.01.2019).

7.8. Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев пропорционально отработанному времени. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

– работникам в возрасте до 18-ти лет; – работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

- период приостановления действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.9. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков Работодателя.

7.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом

необходимости обеспечения нормального хода учебно-воспитательного процесса и благоприятных условий для отдыха работников. Ежегодные отпуска педагогам предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

7.11. Отпуска в удобное для них время предоставляются по желанию следующих категорий сотрудников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида;

- одному из родителей, имеющему двух и более детей до 12 лет;

- одному из родителей, имеющему одного и более детей до 7 лет.

- работники, трудовой договор с которыми был приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора При этом отпуск может быть использовать как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

7.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.13. По соглашению сторон трудового договора отпуск может переноситься в течение текущего года на другой срок, согласованный между Работодателем и работником. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого основного отпуска в течение двух лет подряд.

7.14. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни (на субботу и воскресенье - при 5-дневной рабочей неделе, на воскресенье – при 6-дневной рабочей неделе)

7.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала путём издания уведомления о предоставлении отпуска.

7.16. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Очередность и время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, определяются Работодателем или локальным актом Работодателя.

7.17. Работник, у которого есть ребенок-инвалид, может использовать до четырех дней каждый месяц или накопить и взять однократно не более 24 дней в календарном году по графику, согласованному с работодателем. Эти способы можно комбинировать. Работник также вправе разделить дополнительные выходные с другим родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида.

Даты использования накопленных дополнительных выходных Работник должен согласовать с Работодателем. Для этого не позднее чем за три недели до начала следующего календарного года Работник письменно сообщает в отдел кадров о желаемых датах их использования. С учетом пожеланий Работника Работодатель составляет график использования таких дней. Если после согласования графика

Работник захочет его изменить, он должен обратиться в отдел кадров с письменным заявлением и согласовать новые даты дополнительных выходных.

7.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель и Профсоюзный комитет ППО обязуются:

8.1 Осуществлять совместный контроль за условиями и охраной труда на рабочих местах и организацией производственного быта;

8.2. Информировать работников об итогах выполнения обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, не менее **одного раза в год**;

8.3. Проводить ежегодные смотры-конкурсы по охране труда в целях стимулирования участия работников в повышении уровня производственной безопасности;

8.4 Поощрять работников учреждения за активное участие в обеспечении безопасности труда;

8.5 Трактовать в пользу работников все сомнения, возникающие при рассмотрении обстоятельств несчастных случаев, а также отказа работников от выполнения работ в связи с угрозой для жизни или здоровья.

Работодатель обязуется:

8.6. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда (ст.212 ТК РФ);

- организовывать прохождения работниками обязательных медицинских осмотров,
- проводить инструктажи и обучение по охране труда.

8.7 Разработать и утвердить, положения, инструкции по охране труда, иные локальные нормативные документы по вопросам охраны труда с учетом мнения **Профсоюзного комитета ППО**;

8.8. Обеспечить создание, работу кабинета по охране труда и (или) уголка охраны труда;

8.9 Принимать неотложные меры по устранению факторов производственной среды, опасных для жизни и здоровья работников;

8.10 Разрабатывать и утверждать мероприятия по вопросам улучшения условий и охраны труда, пожарной безопасности в соответствии с требованиями законодательства, обеспечить их реализацию.

8.11 Информировать **Профсоюзный комитет ППО** об авариях и несчастных случаях и профессиональных заболеваниях.

8.12. Обеспечить участие представителей **Профсоюзного комитета ППО** в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.13 Обеспечить беспрепятственный допуск в учреждение, а также необходимые условия для работы технического инспектора труда ЦК Профсоюза работников здравоохранения, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выполнения

предписаний органов государственного надзора и контроля, рассмотрения жалоб и обращений членов профсоюза;

8.14 Привлекать представителей **Профсоюзного комитета ППО**, технического инспектора труда ЦК Профсоюза к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, по испытанию и приему в эксплуатацию средств производства;

8.15. Создать на паритетной основе комиссию (комитет) по охране труда из представителей **Работодателя и Профсоюзного комитета ППО**.

8.16 Организовать за счет собственных средств обучение членов комиссий, обеспечить их необходимыми условиями для работы;

8.17. Предоставлять уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных обязанностей не менее 2 часов рабочего времени в неделю с сохранением оплаты труда в размере среднего месячного заработка.

8.18 Обучать за счет собственных средств уполномоченных по охране труда **Профсоюзного комитета ППО**;

8.19. Обеспечить реализацию мероприятий по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах с учетом мнения **Профсоюзного комитета ППО**;

8.20. Организовать дополнительное обучение членов комиссии по специальной оценке условий труда (СОУТ) по вопросам реализации мероприятий по проведению спецоценки на рабочих местах;

8.21 Разработать по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) с участием **Профсоюзного комитета ППО** меры по улучшению условий труда на рабочих местах;

8.22. Информировать письменно о результатах рассмотрения мотивированных предложений и мнений **Профсоюзного комитета ППО** относительно реализации мероприятий по проведению специальной оценке условий труда;

8.23 Утвердить Отчет о проведении специальной оценки условий труда (СОУТ) после разрешения всех разногласий, возникших в процессе его проведения;

8.24 Обеспечить бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда.

Заменять их по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

8.25 Рассматривать предложения **Профсоюзного комитета ППО** о временном (до устранения причин, нарушения или негативных факторов производственной среды) предоставлении работнику дополнительных мер компенсации за работу во вредных условиях труда в случае неэффективной или неисправной работы средств коллективной защиты или присутствия нехарактерных для рабочего места неблагоприятных факторов производственной среды и о принятом решении письменно информировать **Профсоюзный комитет ППО**.

8.26 Предоставлять по запросу **Профсоюзного комитета ППО** информацию:

- о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости;

- об обеспечении работников, в соответствии с установленными нормами, смывающими и (или) обезвреживающими средствами;

- о сертифицированной спецодежде, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

- о прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на

работу) и периодических медицинских осмотрах и других обследований, предусмотренных действующим законодательством;

- об израсходованных средствах на мероприятия по охране труда.

8.27. Размещать в доступных для работников местах сведения о правах работников в сфере охраны труда, а также информацию, связанную с реализацией законодательства РФ о специальной оценке условий труда (СОУТ);

8.28. Обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями, комнатами отдыха и психологической разгрузки, помещениями для приема пищи с необходимым оборудованием для холодного хранения и разогрева пищи, а также чистой питьевой водой;

8.29. Организовать доставку работников, в медицинские учреждения или к месту жительства, пострадавших от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний или в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.30. Принимать меры по реализации мероприятий, направленных на оздоровление работников, занятых на работах с вредными условиями труда за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Профсоюзный комитет ППО обязуется:

8.31. Представлять интересы работников:

-при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

-по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

-назначения компенсационных мер за работу во вредных и опасных условиях труда.

8.32. Осуществлять контроль на рабочих местах за условиями и охраной труда (ст.19Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

8.33. Вносить **Работодателю** предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения пожарной безопасности, а также вопросов, касающихся предоставления мер компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

8.34. Направлять **Работодателю** предложения по устранению выявленных нарушений и недостатков, а также требования о приостановке работ в случае явной угрозе жизни и здоровью работников, для принятия мер реагирования (ст.19Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

8.35. Обеспечить контроль за выполнением обязательств коллективного договора по вопросам условий и охраны труда.

8.36. Организовать работу, отчетность, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

9.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.3. Один раз в календарном году, при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, выплачивать материальную помощь на оздоровление в размере до одного должностного оклада.

9.4. Выделять денежные средства на оказание материальной помощи в связи со смертью близких родственников.

9.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза удержанные из заработной платы по заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза работников здравоохранения.

9.7. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом в целях повышения эффективности труда и поощрения работников организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для предоставления к награждению государственными, ведомственными и иными наградами;

- выдвижение кандидатур для материального поощрения в учреждении.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ (Закон РФ Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ).

10.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов -указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

10.3. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью первичной профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с первичной профсоюзной организацией.

10.4. Работодатель бесплатно предоставляет первичной профсоюзной организации (или арендует) зал для проведения профсоюзных собраний (конференций).

10.5. Для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, местный телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи.

10.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд первичной профсоюзной организации.

10.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

10.8. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.9. Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган.

10.10. Первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в определенный срок рассматривать по существу предложения первичной профсоюзной организации и сообщать мотивированные решения.

10.11. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в совещаниях по вопросам управления и развития организации. Представители первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производств.