

Представитель Работодателя

Директор
МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак



Е.Г. Потехина

«16» июля 2024 г.

Представитель Работников

Председатель Профкома
МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак



И.И. Фролова

«16» июля 2024 г.

Коллективный договор

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Судакский центр детского и юношеского творчества»
городского округа Судак
на 2024 – 2027 годы**

Срок действия: с «16» июля 2024 г. по «15» июля 2027 г.

Вступает в силу
«16» июля 2024 г.

СУДАК — 2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года – с 16.07.2024 года по 15.07.2027 года, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Судакский центр детского и юношеского творчества» городского округа Судак, заключенным между Работодателем и Работниками в лице их полномочных представителей.

1.2. Полномочными представителями Сторон настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель – Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Судакский центр детского и юношеского творчества» городского округа Судак в лице директора Потехиной Елены Геннадиевны, действующее на основании Устава (далее–Работодатель) и **Работники** Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Судакский центр детского и юношеского творчества» городского округа Судак, первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Судакский центр детского и юношеского творчества» городского округа Судак в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак Фроловой Ирины Ивановны (далее – Профком), действующая на основании Устава первичной профсоюзной организации МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак.

Каждая из Сторон Коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации
- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями;
- повышения уровня жизни Работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Законодательством Российской Федерации;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации, в действующей редакции.
- (далее – ТК РФ);

- Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», (в действующей редакции);
- Законом Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах» (в действующей редакции);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», (в действующей редакции) ;
- Отраслевым соглашением по организациям в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 годы от 27.03.2024 г (регистрационный номер 12/24-26), (в действующей редакции);
- иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (в действующей редакции) ;

1.5. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак, (далее ЦДЮТ) принятых на условиях трудового договора Работодателя.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

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. Работодатель знакомит с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права всех Работников, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с 16.07.2024 и действует по 15.07.2027 года включительно.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с представителем Работодателя;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- при смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- при ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. 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 Коллектива договора на срок до трех лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из Сторон (ст. 67 ТК РФ). Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 57-61, 63-67 ТК РФ). При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом ОО, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.4. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категории работников, указанных в ст. 70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение

работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором. В трудовой договор включаются обязательные условия, установленные статьей 57 ТК РФ, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.6. В трудовом договоре необходимо указать порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, который определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.7. Трудовой договор с педагогическими работниками заключается в соответствии со ст. 331 ТК РФ.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.9. Работодатель и Профсоюзный комитет пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок или бессрочно.

2.10. Работодатель обязуется в 3-дневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, также ознакомить работника с Коллективным договором учреждения и вышеназванным приказом под роспись (ст. 68 ТК РФ).

2.11. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72 – 74 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора оформляются путем

заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон.

О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Трудовой договор может быть расторгнут любое время по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.14. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178 - 181 ТК РФ.

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией ОО, сокращением численности или штата, изменением определёнными сторонами трудового договора, работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца. В случае массового увольнения не позднее, чем за три месяца. Массовым считается одновременное сокращение 10 и более процентов от общей численности работников образовательной организации.

2.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники (молодые специалисты), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной

организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- работник, в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников:

- выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). 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.

- не допускать экономически необоснованного сокращения численности или штата работников учреждения, нарушения правовых гарантий работников.

2.17. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.18. Направление педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.19. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования обеспечение сохранности за ним места работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные

командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.20. При направлении работников в служебные командировки размер суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В период нахождения работников в служебных командировках на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.21. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий детских творческих объединений ЦДЮТ, графиками работы штатных работников, графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для административного и технического персонала устанавливается 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.3. Выполнение работы в условиях ненормированного рабочего дня регулируется статьей 101 ТК РФ.

3.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней в соответствии со ст. 116-119 ТК РФ. В перечень работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, включаются следующие категории основных работников: директор, заместитель директора, специалист по персоналу.

3.5. Для педагогических работников (педагог дополнительного образования, методист, методист Муниципального опорного центра дополнительного образования детей городского округа Судак, педагог-организатор), и учебно-вспомогательного персонала (звукорежиссер)

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.6. Продолжительность учебной нагрузки педагогических работников, согласно расписания занятий детских творческих объединений, утвержденного Работодателем:

- педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю;

3.7. Для работников учреждения устанавливается:

- для административного и технического персонала пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) (ст. 111 ТК РФ).

- для сторожей – работа по графику, утвержденного приказом директора ОО.

3.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организации устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность педагогических работников» (действующей редакции):

- объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601 и тарификацией учреждения;

- времени, необходимого для выполнения входящего в рабочее время педагогических работников (другой педагогической работы) в зависимости от занимаемой ими должности, иных, предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей и профессиональным стандартом № 513, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021 г. № 652н (в действующей редакции), в том числе методической, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, а также другой работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и другими локальными актами учреждения, Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями,

согласно п.6 статьи 45 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

В ЦДЮТ тарификация нагрузки на новый учебный год устанавливается Руководителем по согласованию с Профкомом. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.10. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (их заместителям, другим работникам) устанавливается Работодателем в соответствии Постановлением Минтруда от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», по согласованию с Профкомом.

3.11. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ЦДЮТ, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по дополнительным общеобразовательным программам, сокращения количества групп), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.12. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность по направлению деятельности. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.11. настоящего раздела.

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

3.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.14. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место

только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.15. Продолжительность рабочей недели: непрерывная рабочая неделя с двумя выходным днем в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.16. Составление расписания занятий детских творческих коллективов осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

При составлении расписаний учебных занятий, при наличии возможности, педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы (при нагрузке не более 20 часов).

3.17. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия, а в случаях не предусмотренные ст. 99 ТК РФ, с учетом мнения Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд (максимум 120) часов в год (ст.99 ТК РФ).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения Профкома (ст. 113 ТК РФ).

3.18. Привлечение к сверхурочной работе производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ выполняемых каждым работником.

Привлечение Работников в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения Профкома.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день компенсируется не менее чем двойной оплатой труда или по желанию работника предоставление другого дня отдыха такой же продолжительностью (ст.153 ТК РФ).

3.19. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе, на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.20. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается действующим законодательством Российской Федерации, в

количестве 42 календарных дней. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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 (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере или по соглашению сторон пропорционально отработанному времени.

3.22. Отдельным категориям основных работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день за одну ставку в количестве 3 (трех) дней – директору, заместителям директора, специалисту по персоналу;
- за работу председателя профсоюзной организации в количестве 3 (трех) дней.
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в количестве 3 (трех) дней - уборщику производственных и служебных помещений.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх основного отпуска.

3.23. Право на оплачиваемые из собственных средств организации дополнительные выходные дни помимо случаев, предусмотренных законодательством, предоставляется отдельным категориям Работников:

- беременным женщинам – на основании заявления предоставляется освобождение от работы для прохождения диспансерного обследования в медицинских учреждениях;
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- донорам – один день после каждого дня сдачи крови, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
- всем Работникам для прохождения медицинских осмотров.

3.24. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.25. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.26. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.27. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

3.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели (ст. 124 ТК).

3.30. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ)

3.31. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

3.32. Стороны договорились о предоставлении работникам ЦДЮТ дополнительного оплачиваемого отпуска (за счет экономии фонда заработной платы) в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- в случае отсутствия в течение года листов нетрудоспособности – 2 календарных дня.

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

3.34. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и Работодателем (не более 14 дней в год).

3.35. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы в год, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником (ст. 128 ТК), в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет- до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

3.36. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», статьи 335 ТК РФ.

3.37. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой путевки.

4. ОПЛАТА ТРУДА, НОРМИРОВАНИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Формирование и расходование средств, направляемых на потребление, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Республики Крым, содержащими нормы трудового права, Законом республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», (в действующей редакции). Положением о системе оплаты труда работников МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак (в действующей редакции).

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда и настоящим Коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

4.3. Работодатель представляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актах, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие

и стимулирующие выплаты Работникам. Заявления Работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.

4.4. Работодатель обязуется обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст.133 ТК РФ, пункт 3.5):

- оплачивать труд Работников на основе Положения о системах оплаты труда, включающего размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже минимального размера оплаты труда, которое принимается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 135, 143 ТК РФ);

- производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению, принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета;

4.5. Сотрудникам, находящимся в командировке, гарантируется сохранение места работы и среднего заработка и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК.РФ).

В области оплаты труда Стороны договорились:

4.6. Выплачивать заработную плату в первоочередном порядке в денежной форме (рублях) путем перечисления ее на пластиковую карту, с согласия работника.

4.7. Оплату труда Работников производить 2 раза в месяц: не позднее 15 числа месяца – выплата за первую половину месяца, не позднее 30 числа месяца – выплата за вторую половину месяца.

4.8. Виды и размеры оплаты труда, порядок формирования фонда оплаты труда, структура заработной платы определяется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак.

4.9. Заработная плата включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.10. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время с 22 часов до 6 часов оплата производится в соответствии со ст. 149-154 ТК РФ:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- при выполнении работ в ночное время с 22 часов до 6 часов оплата производится в размере 40% от должностного оклада;
- при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в двойном размере.

4.11. В соответствии с Положением о порядке распределения фонда стимулирования работникам в МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак и Положением о системе оплаты труда работников МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак могут выплачиваться премии и надбавки стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

4.12. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой Работнику денежной компенсации может быть повышен Коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

4.13. Минимальный размер оплаты труда устанавливается согласно ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Отраслевого соглашения по организациям в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 годы.

В области нормирования труда Стороны договорились:

4.14. Производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

4.15. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

Гарантии и компенсации:

4.16. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя, в размерах установленных законодательством РФ.

4.17. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные Учреждения, имеющие государственную аккредитацию, образовательные Учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.18. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.19. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.20. Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого

конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работникам, в соответствии с пунктами 2 и 3 части 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается увольнение Работников в соответствии с критериями, определенными отраслевым, территориальным соглашением.

5.3. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.5. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.6. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.7. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКАМ

В целях обеспечения каждого Работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением:

6.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля за его выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, уведомлять Профком о принятых мерах по устранению выявленных нарушений.
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с Работниками;
- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

6.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по

охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

- проведение специальной оценки условий труда Работников. В случае, когда специальная оценка труда не была проведена на момент заключения трудового договора с Работником, льготы и компенсации устанавливаются в соответствии с законодательством РФ;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- беспрепятственный допуск представителей Профкома для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. - финансирование мероприятий по улучшению условий труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ и услуг.

6.4. Работодатель и Профком обязуются:

- способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренные

законодательством РФ, Уставом, Общим положением о профсоюзной организации;

- контролировать соблюдения законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;
- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников;
- оказывать консультативную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда.

6.5. Профком обязан:

- представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;
- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам.

6.6. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда:

Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья;

6.7. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда;
- обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

6.8. Для организации совместных действий Работодателя, Профкома и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе Работодателя или Профкома может создаваться комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.

6.9. Руководитель учреждения, а также все Работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Для лиц, поступающих на работу, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются 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 оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

7.2.3. 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, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до

одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.2.4. Выплачивать работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальную помощь на оздоровление в размере должностного оклада, в пределах фонда заработной платы. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается: работнику, принятому на работу по совместительству; работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев); работнику, уволенному за виновные действия.

7.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

8.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

8.2. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган – Профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

8.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, соглашениями, настоящим коллективным договором (ст. ст. 379 и 380 ТК РФ).

8.5. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам и организуют ее работу в соответствии с Положением.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель, должностные лица Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Судакский Центр детского и юношеского творчества» городского округа Судак оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, её выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

9.2.1. Не препятствовать уполномоченным членам Профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

9.2.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

9.2.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

9.2.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации доступных для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

9.2.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

9.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

9.2.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома;

9.2.8. Проводить консультации с профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

9.2.9. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных

органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

9.2.10. На основании личных письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации;

9.2.11. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением средней заработной платы.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешения возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

10.4. Не одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнения принятых на себя обязательств.

10.5. За нарушения или невыполнения обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях», Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст.54 ТК РФ, ст. 5,29 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»).

10.6. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

10.7. Подписанный Сторонами настоящий Коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

10.8. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений.

10.9. В случае пересмотра норм законодательства РФ в сторону снижения прав и гарантий Работников на период действия коллективного договора организации соблюдаются прежние нормы.

10.10. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет равную силу.

10.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 16.07.2024 г.

Представитель Работодателя

Директор
МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак

Е.Г. Потехина
«05» 07 2024 г.



Представитель Работников

Председатель Профкома
МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак

И.И. Фролова
«05» 07 2024 г.



скреплено печатью 26 листов

Директор МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
Городского округа Судак

Е.Г. Потехина



«05» 07 2024 г.