Наталия Владимировна Бабичева

Подписан: Наталия Владимировна Бабичева
DN: C=RU, OU=Директор, O=" МБУДО ""ЦВР""", CN=Наталия Владимировна Бабичева, E=tula-cvr@tularegion.org
Основание: я свидетельствую о точности и целостности этого документа
Местоположение: г. Тула
Дата: 2022.02.18 16:14:13+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Центр внешкольной работы»

на 2022-2024 годы

Принят на общем собрании коллектива
МБУДО «Центр внешкольной работы»
Протокол № 4 от 21.12.2021г.

От работодателя:

Директор МБУДО «ЦВР»

_____Н.В. Бабичева

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУДО «ЦВР»

_____О.Д. Вадюхина

Управление экономического развития администрации города Тулы
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 923
Дата "11" февраля 2022
Лукашина Н.В.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее – МБУДО «ЦВР»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-культурных прав и профессиональных интересов работников бюджетной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учётом финансово-экономического положения работодателя.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работники МБУДО «ЦВР» в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета МБУДО «ЦВР» (далее – профком);

- работодателя в лице его представителя - директора (далее - работодатель).

1.4. В соответствии с трудовым законодательством работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников МБУДО «ЦВР».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. В соответствии с трудовым законодательством коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются совместно обеими сторонами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

1.16.1. учёт мнения (по согласованию) профкома;

1.16.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.16.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

1.16.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе МБУДО «ЦВР», внесении предложений по её совершенствованию;

1.16.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.16.6. а также по иным вопросам, предусмотренным трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.17. Работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

1.18. Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных в соответствии с трудовым законодательством, с законодательством о защите персональных данных.

1.19. Стороны совместно принимают локальные нормативные акты, регламентирующие трудовые правоотношения, обработку и защиту персональных данных работника.

1.20. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания с «01» января 2022 г. по «31» декабря 2024 г.

II. Регулирование трудовых отношении и отношений, связанных с ними

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, действующими в МБУДО «ЦВР».

2.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключённого в письменной форме трудового договора. Трудовой договор заключается с работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами, а также настоящим коллективным договором.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.6. В соответствии с трудовым законодательством в трудовом договоре оговариваются такие обязательные условия оплаты труда, как:

2.6.1. размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

2.6.2. объём учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

2.6.3. размеры выплат стимулирующего характера либо условий для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогом дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе директора МБУДО «ЦВР», возможны только:

2.7.1. по взаимному согласию сторон;

2.7.2. по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений;

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

в) восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

2.8. В соответствии с трудовым законодательством изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение режима работы МБУДО «ЦВР», количества учебных групп, учебного плана; введение новой системы оплаты труда; предварительное распределение учебной нагрузки и другой педагогической работы и т.д.) допускается по инициативе работодателя, как правило, только на новый учебный год, за исключением изменения трудовой функции работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.9. 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 в условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца, что соответствует нормам ТК РФ.

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

2.10. Основания прекращения трудового договора с работниками по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются основания, предусмотренные ТК РФ и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», в том числе:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава МБУДО «ЦВР»;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2.11. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

2.12. В соответствии с трудовым законодательством работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, а также за совершение дисциплинарного проступка имеет право применить к работникам дисциплинарные взыскания.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям;

3.1.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места;

3.1.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя зарплата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных

расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;

3.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые;

3.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности по направлению МБУДО «ЦВР»);

3.1.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и по её результатам устанавливать работникам соответствующий размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется в соответствии с трудовым законодательством:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономические обоснования.

4.1.2. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Производить с предварительного согласия профкома увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в Трудовом кодексе, имеют также:

- работники предпенсионного возраста;
- работники, имеющие статус единственного родителя, воспитывающиго детей до 18 лет;
- работники, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО «ЦВР», Коллективным договором, расписанием занятий, календарным учебным графиком, утверждаемыми директором МБУДО «ЦВР» с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУДО «ЦВР».

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала МБУДО «ЦВР» устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников МБУДО «ЦВР» устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы в соответствии с ТК РФ.

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

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

-по просьбе беременной женщины;

- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования времени педагога, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

5.6. Привлечение работников МБУДО «ЦВР» к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплате не подлежит в соответствии с ТК РФ.

5.7. Привлечение работников МБУДО «ЦВР» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой предусмотренной локальным актом, регулирующим оплату труда работников МБУДО «ЦВР».

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков предоставляется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работнику в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей до 14 лет – до 14 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

5.10.2. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы:

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации до 5 календарных дней, членам профкома до 3 календарных дней;

- работникам, имеющих детей младшего школьного возраста, для сопровождения в школу 1 сентября – 1 календарный день;

- при отсутствии у работника в течение календарного года листа временной нетрудоспособности – 3 календарных дня;

- при вакцинации работника против новой коронавирусной инфекции – 2 календарных дня;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом МБУДО «ЦВР».

5.10.4. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников регулируются Положением об оплате труда.

В соответствии с трудовым законодательством оплата труда работников устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; мнения профсоюза.

6.2. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- 21 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 6 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.3. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, занятого в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Предусмотрена ежегодная индексация заработной платы на уровне не ниже индекса потребительских цен в Тульской области в соответствии с федеральным и региональным законодательством с учетом финансово-экономического положения МБУДО «ЦВР».

6.4. Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды, включая почетные звания), устанавливаются в соответствии с законодательством Тульской области.

6.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей).

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.6. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

6.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются к должностным окладам, окладам, ставкам:

- за работу в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов) – 35% от оклада, должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходные и праздничные дни – в двойном размере:

  - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки;
  - работникам, получающим оклад, должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
  - По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- за сверхурочную работу – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за совмещение профессий (должностей), то есть выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) – до 60% от оклада, должностного оклада, ставки;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность) – до 40% от оклада, должностного оклада, ставки;

- за расширение зон обслуживания и увеличения объема выполняемой работы, то есть за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности) – до 50% от оклада, должностного оклада, ставки;

6.8. За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника устанавливается следующие выплаты компенсационного характера:

- за заведование учебными кабинетами;

- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

6.8.1. Педагогическим работникам МБУДО «ЦВР» устанавливается ежемесячная доплата за заведование кабинетом в размере 10% от должностного оклада, ставки.

6.8.2. Педагогическим работникам МБУДО «ЦВР» устанавливается ежемесячная доплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья до 20%.

6.9. Выплата компенсационного характера и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Изменения оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.11. Работодатель обязуется в соответствии с трудовым законодательством:

6.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным трудовым законодательством, в размере неполученной заработной платы.

6.11.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ.

6.11.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.11.3.1.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.11.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.11.5. Осуществлять оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплин, курса).

6.11.6. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

6.11.7. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после прекращения ее в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождение в длительном отпуске сроком до 1 года;
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

6.12. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя независимо от источников этих выплат.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

6.13. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы.

6.14. Оказывается содействие работникам, имеющих трех и более детей, исполнять трудовые обязанности в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего дня.

6.15. Работодатель гарантирует полную оплату труда при переводе отдельных работников на дистанционную работу.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии с законодательством, регулирующим защиту персональных данных.

7.3. В целях поощрения работников МБУДО «ЦВР» за выполненную работу устанавливает выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МБУДО «ЦВР» на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работника. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБУДО «ЦВР» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; организовывать проверку знаний работников МБУДО «ЦВР» по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

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

8.8. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время в соответствии с трудовым законодательством работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда

предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности или оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном трудовым законодательством.

8.11. В соответствии с трудовым законодательством разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в МБУДО «ЦВР» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБУДО «ЦВР». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров (обследований).

8.17. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. Профком обязуется:

– организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и другими работниками МБУДО «ЦВР»;

– проводить работу по оздоровлению детей работников МБУДО «ЦВР»

- предоставлять возможность для физической активности работникам МБУДО «ЦВР» с малоподвижным режимом работы (проведение производственной гимнастики и т.д.)

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится в соответствии с ТК РФ.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБУДО «ЦВР».

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий МБУДО «ЦВР» по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. В соответствии с трудовым законодательством работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

– расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

– привлечение к сверхурочным работам;

– разделение рабочего времени на части;

– запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни;

– очередность предоставления отпусков;

– установление заработной платы;

– применение систем нормирования труда;

– массовые увольнения;

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

– утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

– создание комиссий по охране труда;

– составление графиков сменности;

– применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

– определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

– установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

X.Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации; представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.6. Направлять учредителю организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с обкомом профсоюза - по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченный орган. 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий МБУДО «ЦВР» по аттестации педагогических работников, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБУДО «ЦВР».

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

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти членов семьи, тяжелой болезни.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.18. Предусматривать поощрение для работников МБУДО «ЦВР», выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного и бронзового знаков отличия физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Ответственность сторон. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз год.

11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с момента подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия