МУДО "ЦТКСП" директор Фешина Валентина Николаевна

Подписано цифровой подписью: МУДО "ЦТКСП" директор Фешина Валентина Николаевна
Дата: 2021.07.26 14:43:11 +04'00'

Принято на собрании трудового коллектива работников МУДО «ЦТКиМП»

« 18» марта 2020 г.

Протокол № 3

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и морской подготовки».

на 2020-2023 годы

От работодателя:

директор муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и морской подготовки»

_____ **В.Н. Фешина**

От работников:

председатель первичной профсоюзной организации муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и морской подготовки»

_____ **С.С. Панюшкина**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в комитете по труду и социальному развитию администрации муниципального образования «Город Саратов»

Регистрационный № 413/20-Д от «19» 03 2020 г.

/Панюшкина Л.А./

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор между работниками муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и морской подготовки» (далее - МУДО «ЦТКиМП») в лице председателя первичной профсоюзной организации МУДО «ЦТКиМП» Панюшкиной Светланы Сафроновой, действующей на основании Устава Профсоюза работников образования и науки, и Работодателем, в лице директора МУДО «ЦТКиМП» Фешиной Валентины Николаевны, действующего на основании Устава МУДО «ЦТКиМП», заключен в целях создания условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ (ред. от 02.07.2013 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- нормативными документами, регулирующими деятельность учреждений дополнительного образования детей.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУДО «ЦТКиМП», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК). Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

1.5. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе

развития и совершенствования работы МУДО «ЦТКиМП», сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников до их приема на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, присоединения и т. п.

1.12. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет, а также имеют право

неоднократно продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.41 ТК РФ).

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 18 марта 2023 года включительно.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны договорились, что коллектив работников МУДО «ЦТКиМП» обязуется:

2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами; исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции; соблюдать Устав МУДО «ЦТКиМП», настоящий Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты МУДО «ЦТКиМП».

2.1.2. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.1.3. Принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ.

2.1.4. Содействовать администрации МУДО «ЦТКиМП» (далее – Администрация) в улучшении морально-психологического климата в учреждении.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу МУДО «ЦТКиМП», в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры по обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению (ст. 21 и 22 ТК РФ).

2.1.6. Соблюдать правила техники безопасности, правила противопожарной безопасности, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для учреждений дополнительного образования.

2.1.7. Участвовать в осуществлении программ развития МУДО «ЦТКиМП», в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории МУДО «ЦТКиМП», а также образовательных площадках МУДО «ЦТКиМП».

2.1.8. Не разглашать персональные данные учащихся, их родителей (законных представителей) и работников МУДО «ЦТКиМП», а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

2.1.9. Стремиться к поддержанию деловой репутации МУДО «ЦТКиМП».

Педагогические работники обязуются:

2.1.10. Обеспечивать высокую эффективность образовательно-воспитательного процесса.

2.1.11. Формировать у учащихся общепринятые моральные качества, стремление к творческому развитию личности.

2.1.12. Развивать у учащихся инициативу, самостоятельность, творческие способности.

2.1.13. Совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.2. Стороны договорились, что:

трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом МУДО «ЦТКиМП» и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МУДО «ЦТКиМП», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3.3. В трудовом договоре обязательно оговаривать следующие условия: режим и продолжительность рабочего времени, оплату труда работника; полностью расписывать его трудовую функцию (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы), объем педагогической и учебной нагрузки педагогического работника, которые могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (ст. 57 ТК РФ). Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогического работника нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 59 ТК РФ).

2.3.5. Включать в трудовой договор условия об испытании работника в целях установления его соответствия поручаемой работе сроком до 3-х

месяцев, при приеме на работу административных работников устанавливать им испытательный срок до шести месяцев. 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 пяти лет, испытание не устанавливать.

2.3.6. Изменение сторонами определенных условий трудового договора, в том числе и перевод на другую работу, производить только по письменному согласию работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (частями 2 и 3, ст. 72 и ст.74 ТК РФ), путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.7. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3, ст.72.2. ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания без письменного согласия работника не допускаются.

2.3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.3.9. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.3.10. Сообщать председателю профсоюзного комитета в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников, возможном расторжении трудовых договоров с работниками (пункт 2 часть 1 ст.81 ТК РФ), при массовых увольнениях работников – также не позднее, чем за три месяца. (Массовым является увольнение 25% от общего числа работников в течение 30 календарных дней).

2.3.11. Обеспечивать преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, кроме категорий, утвержденных законодательно (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж не менее одного года.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.3.12. В случае невозможности сохранения рабочих мест предусматривается первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников.

2.3.13. Обеспечивать работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников МУДО «ЦТКиМП», право на время для поиска работы (не менее 5 часов в неделю).

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

2.3.15. С учетом мнения профсоюзного комитета МУДО «ЦТКиМП» определять 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 Центра.

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

2.3.17.В случае направления работника на обучение с целью повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (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.

2.3.18.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном законодательством (глава 26 ТК РФ), в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.3.19.Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием первичной профсоюзной организации.

2.3.20.При принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.4. Первичная профсоюзная организация МУДО «ЦТКиМП» обязуется контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении контрактов (трудовых договоров) с работниками.

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МУДО «ЦТКиМП» определяется с учетом режима деятельности образовательной организации, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, согласованными с первичной профсоюзной организацией МУДО «ЦТКиМП».

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, и обслуживающего персонала МУДО «ЦТКиМП» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников, чьи условия труда по результатам аттестации рабочих мест признаны вредными, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.3. Для педагогических работников МУДО «ЦТКиМП» (методисты, педагоги-организаторы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для педагогов дополнительного образования МУДО «ЦТКиМП» устанавливается педагогическая нагрузка 18 часов в неделю за ставку заработной платы, но не более 36 часов в неделю.

3.4. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования на новый учебный год в МУДО «ЦТКиМП» устанавливается директором по согласованию с первичной профсоюзной организации МУДО «ЦТКиМП».

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги дополнительного образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, кроме тех случаев, когда нагрузка менее одной ставки заработной платы установлена основному работнику с его письменного заявления

3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- в случае выявленная проверкой меньшая наполняемость учебных групп против заявленной в учебном плане;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, прием новых педагогов и т.д. (при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

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

3.9. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

3.12. 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.

3.13. Продолжительность рабочей недели, количество выходных дней в неделю устанавливается для работников Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

3.14. Составление расписания учебных занятий педагога дополнительного образования (тренера-преподавателя) осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.15. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий, являются для педагогических работников рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительных общеобразовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке, а также привлекаются к выполнению разовых поручений администрации.

График работы в период каникул утверждается приказом директора МУДО «ЦТКиМП» по согласованию с первичной профсоюзной организацией МУДО «ЦТКиМП».

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий обслуживающий персонал МУДО «ЦТКиМП» может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, а так же к выполнению разовых поручений администрации.

3.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия первичной профсоюзной организацией МУДО «ЦТКиМП».

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.17. Работодатель обязан согласовывать с первичной профсоюзной организацией МУДО «ЦТКиМП» перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организацией МУДО «ЦТКиМП» с предоставлением выходных в другое по обоюдному согласию работника и работодателя время или оплачивается в двойном размере.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.19. Привлечение работников МУДО «ЦТКиМП» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым

договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.20. Беременным сотрудницам по трудовому кодексу предоставляется ряд льгот, компенсаций и гарантий. Беременная сотрудница имеет право на более легкий труд, сохранение среднего заработка при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях, предоставление трудового оплачиваемого отпусков и стажа работы в должности.

3.21. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МУДО «ЦТКиМП».

3.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации и составляет 42 календарных дня, 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 МУДО «ЦТКиМП», 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.

3.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

МУДО «ЦТКиМП» не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.24. Работник может быть привлечен к работе в выходной или праздничный день либо в сверхурочное время за счет предоставления ему другого дня отдыха (отгула).

3.24.1. Отгулы предоставляются работникам за дополнительные часы или дни работы, не предусмотренные ежедневным графиком работы МУДО «ЦТКиМП» или сотрудника.

3.24.2. Отгул предоставляется из расчета 1 день за 7 дополнительных часов работы в период с 01 сентября по 31 мая.

3.24.3. В период каникул работник имеет право взять подряд несколько отгулов, но не более пяти.

3.24.4. Если отгулы предшествуют или ставятся в продолжение отпуска, то общее количество дней не должно превышать 7 календарных дней.

3.24.5. Работник должен заблаговременно проинформировать директора о датах своих отгулов.

3.24.6. Отгулы оплачиваются по средней заработной плате.

3.24.7. Неиспользованные отгулы не переносятся на следующий учебный год и не оплачиваются дополнительно.

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

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

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.

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

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

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

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

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

3.27. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

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

- в случае тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней.

- пенсионерам по старости (по возрасту) продолжительностью до 14 календарных дней.

3.29. Стороны договорились о предоставлении работникам МУДО «ЦТКиМП» дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- директору, заместителям директора за работу в условиях ненормированного рабочего дня – 3 календарных дней;

работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и на основании результатов аттестации рабочих мест – 7 рабочих дней;

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

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- работавшим без больничных листов в течение календарного года – 3 календарных дня (при наличии финансовых возможностей учреждения);

- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;

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

- в случае рождения ребенка (отцу) – 1 календарный день (в день выписки ребенка из роддома);

- в случае бракосочетания работника или его детей – 3 календарных дня (+ 2 неоплачиваемых по желанию работника);

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

При наличии у работника МУДО «ЦТКиМП» права на получение дополнительного отпуска по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из оснований в большем размере.

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

3.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Осуществлять контроль и создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, при наличии средств, работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, при наличии средств, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 10 (заработная плата за прошедший месяц) и 25 (аванс за текущий месяц) числа текущего месяца. Заработная плата перечисляется работнику на лицевой счет банковской карты.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров выплат стимулирующего характера (стимулирующие выплаты, стимулирующие надбавки, премии).

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и 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 должностей), сверхурочной работе, в 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.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы (кроме форсмажорных обстоятельств) на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

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

5.6. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка в соответствии с «Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда и единовременного премирования работников в части фонда оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и морской подготовки».

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда *(аттестации рабочих мест)* в повышенном размере

по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №2_к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются администрацией МУДО «ЦТКиМП» на основании протокола комиссии по рассмотрению показателей интенсивности, качества и результатов труда в соответствии с «Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и морской подготовки».

5.9. Стимулирующие выплаты по результатам труда педагогическим и административным работникам МУДО «ЦТКиМП» устанавливаются 1 раз в год по состоянию на 1 декабря текущего года с 1 января по 31 декабря года, следующего за отчетным, на основании портфолио работника и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

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

5.11. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; информирует застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

5.12.2. Обеспечивать выплату заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда.

5.13. Не допускать без согласования с первичной профсоюзной организацией МУДО «ЦТКиМП» рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников МУДО «ЦТКиМП».

5.14. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

5.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор МУДО «ЦТКиМП».

5.16. Стороны считают, что экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи работникам и др.

6. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. 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.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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.

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

6.2.3. 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, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.2.4. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы

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

7. Охрана труда и здоровья

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

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при осуществлении образовательной деятельности.

7.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МУДО «ЦТКиМП» не реже 1 раза в три года.

7.1.3. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профкомом МУДО «ЦТКиМП».

7.1.5. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением №5 коллективного договора.

7.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

7.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.12. . Создать на паритетной основе совместно с первичной профсоюзной организацией МУДО «ЦТКиМП» комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. В случае выявления комиссией нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников в помещениях МУДО «ЦТКиМП».

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работники обязуются:

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

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

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

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Немедленно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МУДО «ЦТКиМП» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8. Обеспечение функционирования деятельности первичной профсоюзной организации муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и морской подготовки»

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

платы. Заявление считать действительным до увольнения Работника или ликвидации организации.

8.2.В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

8.2.1.При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников МУДО «ЦТКиМП», учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.2.2.Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.2.3.Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.4.Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

8.2.5.Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.2.6.Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

8.2.7.Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.3.Взаимодействие Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем МУДО «ЦТКиМП» по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего

коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.4.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

-установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в МУДО «ЦТКиМП» (статья 144 ТК РФ);

-принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);

-привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

-установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

-принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

-принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

-определение форм подготовки Работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

-определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

-формирование аттестационной комиссии в МУДО «ЦТКиМП»;

-формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

-принятие локальных нормативных актов МУДО «ЦТКиМП», закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

-изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.5.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата Работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

-несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

-неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

-повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МУДО «ЦТКиМП» (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

-совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.6.По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

-установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

-представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

-представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда по решению комиссии по специальной оценке условий труда (статья 147 ТК РФ);

-установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

-установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.7.С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

-применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

-временный перевод Работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

-увольнение по инициативе Работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

-сокращение численности или штата Работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.9.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.10.На время осуществления полномочий Работником МУДО «ЦТКиМП», избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается Работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего Работника, за которым сохраняется место работы.

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

8.12.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МУДО «ЦТКиМП» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

9.3.Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;

9.5.Осуществлять контроль за охраной труда в МУДО «ЦТКиМП»;

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

9.7.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

9.8.Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МУДО «ЦТКиМП», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

9.9.Принимать участие в аттестации Работников МУДО «ЦТКиМП» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МУДО «ЦТКиМП»;

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

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

9. Заключительные положения

Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду и социальному развитию администрации муниципального образования «Город Саратов».

9.2. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.3. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее 1 марта 2023 года. Лицам, участвующим в

коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение о новой системе оплаты труда и компенсационных выплатах работникам муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и морской подготовки»
3. Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и морской подготовки»
4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального учреждения дополнительного образования «Центр туризма, краеведения и морской подготовки» длительного отпуска сроком до одного года