

Представительный орган работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Центр дополнительного
образования»

Муниципальное бюджетное
учреждение дополнительного
образования «Центр
дополнительного образования»


Представитель трудового коллектива

 С.А. Белоусова

«23» ноября 2022 г.



Директор ЦДО

 Г.Ф. Войтюшенко

«23» ноября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025 гг.

муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр дополнительного образования»

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования
«Центр дополнительного
образования»

Протокол № 18
от «23» ноября 2022 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственное казенное
учреждение службы занятости
населения Свердловской области
«Каменик-Уральский
центр занятости населения»

"06" апреля 2022 г.
Запись за N 23 к

Каменик-Уральский ГО
2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования» (далее — ЦДО).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ЦДО и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя Белоусовой Светланы Анатольевны (далее -представительный орган работников); работодатель, в лице его представителя директора Войтюшенко Галины Федоровны.

1.4. Работники имеют право уполномочить представительного органа работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30, 31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ЦДО.

1.5. Стороны признают коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета коллективного договора.

1.6. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ЦДО.

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации ЦДО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ЦДО.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- 1.15.1. Правила внутреннего трудового распорядка;
- 1.15.2. Положение об оплате труда работников ЦДО;
- 1.15.3. Положение о порядке формирования и использования целевых взносов, добровольных пожертвований юридических и физических лиц;
- 1.15.4. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки на учебный год работников ЦДО;
- 1.15.5. Соглашение по охране труда;
- 1.15.6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 1.15.7. Другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления ЦДО непосредственно работниками и через представительный орган работников:

- 1.16.1. учет мнения представительного органа работников;
- 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, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 1.16.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе ЦДО, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 1.16.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 1.16.6. иные формы, определенные ТК РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.17. Работодатель обязуется:

- 1.17.1. направить коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- 1.17.2. довести текст настоящего коллективного договора до сведения всех работников не позднее одного месяца после его подписания.
- 1.17.3. при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 статьи 68 ТК РФ).

1.18. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. Трудовой договор это - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять

определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ЦДО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом ЦДО, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы в соответствии со статьей 65, 66 ТК РФ.

При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статья 69 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания устанавливается в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, критерии эффективности деятельности работника и другие.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии со статьей 333 ТК РФ устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель знакомит педагогических работников с результатами распределения их учебной нагрузки на новый учебный год под роспись в день проведения комплектования.

2.9. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых ЦДО является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания.

2.10. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графиком, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп.

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

2.11. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.11. настоящего коллективного договора.

2.13. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.14. Педагогическая 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 образования) предоставляется только в том случае, если

педагогические работники, для которых ЦДО является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.15. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.16. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.17. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в муниципальном учреждении. Подсчет стажа осуществляется работодателем и представительным органом работников совместно, исходя из требований действующего законодательства и судебной практики, касающихся досрочного назначения страховых пенсий по старости в связи с педагогической деятельностью.

2.18. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора Работника допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ЦДО, а также образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (статья 74 ТК РФ).

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

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.19. Работодатель может заключить с работником дополнительное соглашение в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя. В исключительных случаях предусматривается возможность выполнения работником дистанционной работы на постоянной основе и временно, а также возможность комбинированной работы дистанционно и на стационарном рабочем месте (ЦДО) (Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ).

2.20. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора и заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.21. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника по основаниям, предусмотренным в статье 76 ТК РФ, педагогических работников по основаниям, предусмотренным в статье 331.1.

2.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в статье 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.23. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (статья 336 ТК РФ) является:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ЦДО;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для нужд ЦДО (статья 196 ТК РФ).
- Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ЦДО. При принятии решения об организации дополнительного профессионального образования работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

3.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, предусмотренных статьями 173-174 ТК РФ, при получении образования соответствующего уровня впервые.
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 (далее Порядок) и проведение аттестации заместителей руководителей в соответствии с Положением о порядке аттестации заместителей руководителя и лиц, назначаемых на должность заместителя руководителя.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

Педагогическим работникам, окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования по очной форме обучения, устанавливается следующая мера социальной поддержки - единовременное пособие педагогическому работнику на обустройство хозяйством,

в размере, порядке и на условиях, определенных нормативными правовыми актами Свердловской области.

Педагогическим работникам, окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 20 процентов, а также устанавливаются и выплачиваются все иные выплаты, предусмотренные педагогическим работникам действующей в ЦДО системой оплаты труда, за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией ЦДО принято решение о соответствии занимаемой должности, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 10 процентов.

- Предоставлять льготы и преимущества для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»).

- Предоставлять гарантии работникам предпенсионного и пенсионного возраста.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Считать критерием массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

Работодатель обязуется уведомлять представительный орган работников 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 (статья 82 ТК РФ).

В случае массового увольнения работников совместно с представительным органом работников предпринимать меры, определенные Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утверждённым постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (статья 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников ЦДО при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и не более трех лет после окончания профессиональной образовательной организации.

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (статья 91 ТК РФ).

5.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ЦДО, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ЦДО.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

- Для руководящих работников, работников из числа прочего персонала ЦДО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

- Для педагогических работников ЦДО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

- В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, а также работа педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования и освобожденных от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников ЦДО устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») с учётом:

- режима деятельности ЦДО;
- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
- объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601;
- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы предусмотренной трудовыми (должностными)

обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

– времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагога дополнительного образования, оплачивается дополнительно (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601).

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях.

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

При составлении расписания занятий, планов и графиков работ предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Часы, предусмотренные планом ЦДО (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог дополнительного образования обязан посещать.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников ЦДО к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 13 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

Работник, принятый по должности сторож, привлекается для работы в ночное время в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 96 ТК РФ. Ночное время — время с 22 часов до 6 часов.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии со статьей 99 ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ЦДО.

В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть (с их согласия) установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ЦДО в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, ст.124 ТК РФ.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов (ст. 262.1 ТК РФ) Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (статья 127 ТК РФ).

5.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами
- в связи с особой юбилейной датой работника (50, 55, 60, 65 лет и последующие каждые 5 лет.) – 1 календарный день;
- работникам, дети которых идут в первый класс – один календарный день «1 сентября».

Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами.

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

5.4. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

5.5. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работников, работающих по шестидневной рабочей неделе, воскресенье.

5.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по ЦДО, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Дежурство педагогических работников по ЦДО должно начинаться не ранее чем за 10 минут до начала занятий и продолжаться не более 10 минут после их окончания.

5.7. 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 (статья 108 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

6.1. Работодатель разрабатывает и принимает с учетом мнения представительного органа работников Положение об оплате труда работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений.

6.2. При увеличении бюджетных ассигнований на оплату труда работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с представительным органом работников.

6.3. При осуществлении ЦДО деятельности, приносящей доход, посредством оказания платных услуг работниками ЦДО, решение о распределении дохода принимается директором по согласованию с представительным органом работников.

6.4. Оплата труда работников ЦДО осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ЦДО и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.5. Оплата труда работников ЦДО устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, мнения представительного органа работников.

6.6. При определении размера оплаты труда работников ЦДО учитываются:

- показатели квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени работников ЦДО и режим их работы;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемы учебной (педагогической) работы;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- особенности работы по совместительству педагогических работников, определяемые Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

6.7. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при истечении срока действия установленного повышающего коэффициента.

6.8. Заработная плата работников ЦДО (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера платы труда (статья 133 ТК РФ).

6.10. Заработная плата работнику ЦДО устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с Положением об оплате труда.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника с повышающим коэффициентом к окладу, и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

6.11. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме (в форме расчетного листка):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.12. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работником, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

6.13. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы устанавливаются: 10 и 25 число каждого месяца.

6.14. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.15. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда Работодатель обязуется оказывать материальную помощь Работникам в случаях:

- тяжелой продолжительной болезни;
- смерти ближайших родственников (родителей, супруга, детей);
- заключение брака;
- рождение ребенка;
- приобретение для работника ЦДО в течение одного месяца дорогостоящих медикаментов на сумму, превышающую 50% средней заработной платы Работника;
- чрезвычайные обстоятельства (причинение ущерба имуществу Работника в результате пожара);
- трудная жизненная ситуация.

6.16. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется

7.1. Обеспечить право работников ЦДО на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) (статья 221 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

7.4. Проводить для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ оказанию первой помощи и проводить проверку знаний требований охраны труда.

7.5. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014г. № 33н.

7.6. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

7.7. Организовывать и проводить иммунизацию, вакцинопрофилактику работников по совершенствованию профилактических мер и противодействия заболеваний среди работников.

Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), дни отдыха с сохранением заработной платы. Дни отдыха предоставляются работнику на основании его заявления и при предъявлении сертификата или письма о вакцинации с портала Госуслуг. Работнику, получившему вакцину, предоставляется день отдыха, следующий за днем, который указан в сертификате о вакцинации или в письме с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств ЦДО, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников ЦДО.

7.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (статья 185.1 ТК РФ).

7.9. Работодатель обязуется обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

7.11. Обеспечить соблюдение Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации в Свердловской области программ профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах на 2021-2023 годы.

7.12. Обеспечить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве.

7.13. Оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором для оказания первой помощи (статья 223 ТК РФ).

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

7.15. Соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 224 ТК РФ):

- на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;
- осуществление перевода работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением;
- установление перерывов для отдыха, включаемых в рабочее время;
- создание для инвалидов условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- другие мероприятия.

7.16. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа работников.

Стороны совместно:

7.17. Иницируют разработку и принятие программ улучшения условий и охраны труда.

7.18. Содействуют организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в ЦДО, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением и программами по безопасности ЦДО.

7.19. Заключают Соглашение по охране труда на период действия настоящего коллективного договора.

Стороны договорились:

7.20. При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности (сметы) ЦДО предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

Конкретный размер средств на указанные цели в ЦДО на очередной финансовый год устанавливается соглашением по охране труда.

7.21. В комиссии, создаваемые ЦДО по приемке ЦДО к новому учебному году, включается представительный орган работников.

7.22. Обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками.

7.23. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов иных совместных мероприятиях.

7.24. Выполнять мероприятия, направленные на снижение доли работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

8. Гарантии деятельности совета трудового коллектива и профсоюзной организации

8.1. 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.

8.2. Представительный орган работников осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. При принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в представительный орган работников проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (статья 373 ТК РФ).

8.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить представительному органу работников необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для проведения собраний работников, заседаний, хранения документации, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (статья 377 ТК РФ).

8.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет членские взносы из заработной платы работников, а также не являющихся членами профсоюза, но перечисляющих 1% из заработной платы, на счет профсоюзной организации.

Хранит письменные заявления работников об удержании из их заработной платы членского профсоюзного взноса до минования надобности (выхода его из Профсоюза, снятия с профсоюзного учета).

Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день расчета заработной платы за предыдущий месяц. Задержка перечисления средств не допускается.

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

Работодатель направляет денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников ЦДО.

8.8. Работодатель предоставляет по запросу представителя органа работников сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения ЦДО за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

8.9. Члены представительного органа работников включаются в состав комиссий ЦДО по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и другим.

8.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123 ТК);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (статья 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- создание комитета (комиссии) по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов (статья 372 ТК РФ);
- и другие вопросы.

8.11. Стороны согласились, что обязаны размещать на сайте ЦДО раздел первичной профсоюзной организации.

9. Обязательства представительного органа работников

Представительный орган работников обязуется:

9.1. Представлять и защищать трудовые права и интересы работников ЦДО в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам.

9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, об охране труда, коллективного договора, других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам ЦДО.

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ЦДО в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Представлять на рассмотрение учредителю ЦДО заявление о нарушении директором ЦДО, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (статья 195 ТК РФ).

9.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременности назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.6. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности работников, своевременности внесения в них записей.

9.7. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Представлять интересы педагогических работников ЦДО при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности или квалификационной категории.

9.9. Оказывать консультативную помощь работникам, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильем.

9.10. Разрабатывать и вносить на рассмотрение органов местного самоуправления Каменск-Уральского городского округа предложения по обеспечению жильем работников ЦДО.

Совместно с Работодателем ходатайствовать перед Администрацией Каменск-Уральского городского округа о предоставлении мест в общежитиях работникам, не имеющим жилья.

9.11. Осуществлять культурно-просветительскую работу и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников ЦДО и членов их семей.

9.12. Совместно с Горкомом профсоюза:

- содействовать в предоставлении работникам ЦДО путевок на оздоровление и лечение в санаториях и профилакториях.

Работникам ЦДО при выделении путёвки в санатории-профилактории предоставляются дни для лечения по данной путёвке. Работодатель по заявлению работника и предъявлению путевки предоставляет данному работнику отпуск без сохранения заработной платы либо вносит изменения в График отпусков ЦДО на текущий календарный год и предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск работнику на период, указанный в путевке, и с учетом дней, необходимых для проезда к месту лечения и обратно.

- добиваться выделения для детей работников ЦДО: путевок в летние оздоровительные организации, мест в детских дошкольных учреждениях, подарков, билетов на новогодние елки.

9.13. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива работников не реже раза в год.

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

10.5. 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.

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

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 2 месяцев до окончания срока действия данного договора и окончены не позднее 10 дней до истечения срока действия настоящего коллективного договора.

10.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по соглашению сторон коллективного договора.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью.

21 листов

Директор ЦЮО

Г. Ф. Войтошенко

Войтошенко Г. Ф.
20.02.2012 г.

