

Министерство просвещения Российской Федерации
Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
Отдел образования Администрации Матвеево-Курганского района

АДМИНИСТРАЦИЯ:



Директор МБУДО «ЦДТ»

М.Н. Яркина

КОЛЛЕКТИВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО «ЦДТ»

[Handwritten signature]
19.01.2022

А.К. Молчанов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества»
Матвеево-Курганского района
с 01.01.2022г. по 31.12.2024г.

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 16860/22-318
от 16.03.2022

Матвеево-Курганский район
2021

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества»
Матвеево-Курганского района Ростовской области
на 2022 – 2024 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий договор заключен между трудовым коллективом, который представляет Профсоюзный комитет, в лице председателя первичной профсоюзной организации Молчанова Андрея Константиновича (*далее – Профком*), с одной стороны, и администрацией муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Матвеево-Курганского (*далее - Центр*) района в лице директора Яркиной Марины Николаевны (*далее – Администрация*), с другой стороны.

Коллективный договор является локальным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области, в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.3. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Администрация обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- обеспечивать эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- учитывать мнение Профкома при выполнении текущих и перспективных планов и программ.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Администрацией его положений не выдвигать новых требований по социально-

трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Администрацию приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.4. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников Центра, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. Данный коллективный договор вступает в законную силу с 01 января 2022 года.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

Администрация обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации (*далее - ТК РФ*), при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом Центра;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- штатным расписанием;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием Центра, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

При заключении трудового договора впервые на работника заводится электронная трудовая книжка.

С педагогическими работниками, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения к повышению качества образовательного процесса, заключаются эффективные контракты.

2.3. В соответствии со ст. 58,59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста: 55 лет – женщины, 60 лет – мужчины, – до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»
- 2.5. При Увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:
- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
 - увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка–инвалида – до достижения им возраста 18 лет);
 - увольнения членов профсоюза без учета мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ.
- 2.6. При высвобождении работников по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:
- информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости за 3 месяца до ликвидации Центра или сокращения численности или штата работников; до сведения Профкома – не менее чем за три месяца до увольнения; до сведения работников (персонально под роспись) – не менее чем за два месяца до увольнения;
 - в соответствии со ст. 180 ТК РФ с письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока (2 месяца) и выплатить ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Затем работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев, а так же за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца по решению центра занятости населения Матвеево-Курганского района, если в двухнедельный срок работник обратился в центр занятости населения и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ);
 - принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в Центре вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж;
 - создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых работников (сократить учебную нагрузку без уменьшения оплаты труда; предоставлять один оплачиваемый или неоплачиваемый свободный день в декаду, неделю и др.);
 - оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в Центр при последующем возникновении вакансии.
- 2.7. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора:
- в связи с отказом от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
 - в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую альтернативную гражданскую службу;
 - в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу;
 - в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
 - признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
 - отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.
- Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а так же устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.
- 2.8. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на

период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата работников.

- 2.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить с учетом мнения Профкома.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Администрация обязуется:

- 3.1. Для соблюдения режима рабочего времени разработать и принять с учетом мнения Профкома Правила внутреннего трудового распорядка Центра (приложение 1).
- 3.2. Составлять расписание занятий по согласованию с Профкомом, с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.
- 3.3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода педагогов в отпуск по согласованию с Профкомом и с письменного согласия работников. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а так же при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп или обучающихся в объединении.
- 3.4. Разработать с учетом мнения Профкома график сменности работников Центра (уборщиков служебных помещений, сторожей и др.); знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.
- 3.5. Установить с учетом мнения Профкома суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов для работников, которым по условиям работы не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Учетный период - 1 год.
- 3.6. Установить для работников-женщин 36-часовую рабочую неделю с оплатой труда в том же размере, что и при полной рабочей неделе.
- 3.7. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:
 - Беременным женщинам;
 - Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
 - По рекомендации МСЭК;
 - По уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.8. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников (ст. 262 ТК РФ):
 - Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре оплачиваемых дня в месяц;
 - Женщинам, работающим в сельской местности, один день в месяц без сохранения заработной платы.
- 3.9. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работника, с оформлением соответствующего приказа, а именно:
 - Для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;

- Для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
 - В иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома, а именно: при проведении воспитательных, массовых, спортивных и иных подобных мероприятий.
- 3.10. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно п. 3.9. настоящего коллективного договора) оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшее каникулярное время.
- 3.11. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников – за пределами 36 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с согласия работников, а именно:
- Для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
 - Для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
 - Для продолжения работы по неявке сменяющегося работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
 - В иных случаях с письменного согласия работника, с учетом мнения Профкома и оформлением соответствующего приказа, а именно: при проведении за пределами нормальной продолжительности рабочего времени воспитательных, массовых, спортивных и иных подобных мероприятий.
- 3.12. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (согласно п.3.11 настоящего коллективного договора) производить оплату такой работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно, в ближайшее каникулярное время.

4. ОТПУСК.

Администрация обязуется:

- 4.1. В соответствии со ст. 114 ТК РФ предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 4.2. В соответствии со ст. 123 ТК РФ и не позднее 15 декабря разрабатывать с учетом мнения Профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.
- 4.3. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрации о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.4. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). В случае задержки выплаты отпускных либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:
- Предоставлять отпуск по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней по одной из таких частей;
 - Переносить отпуск до момента полной выплаты отпускных.
- 4.5. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в Центре первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые

отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

- 4.6. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.
- 4.7. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с законодательством.
- 4.8. Предоставлять сверх основного дополнительного оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:
- Работникам с ненормированным рабочим днем – три календарных дня согласно перечню;
 - Работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (ст. 173-175 ТК РФ).
- 4.9. Предоставлять дополнительные неоплачиваемые отпуска, исчисляемые в календарных днях, в ближайшее каникулярное время:
- За достижения высоких показателей в труде – два дня;
 - За выполнение особо важного (особо сложного) задания – два дня;
 - В связи с юбилейными датами рождения (50,55,60 лет) – один день;
 - Руководителям методических объединений за качественное выполнение работы – 3 дня;
 - Председателю Профкома – 3 дня;
 - За участие в художественной самодеятельности – три дня;
 - За работу без больничных листов в течение четверти – один день;
 - Секретарю педсовета – два дня;
 - Членам профсоюзного комитета два дня.
- 4.10. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемые в календарных днях (ст. 128 ТК РФ):
- Вступление в брак самого работника – пять дней;
 - В случае бракосочетания члена семьи работника – три дня;
 - Работнику-отцу в связи с рождением ребенка – три дня;
 - В связи с проводами члена семьи в армию – три дня;
 - В связи с переездом на новое место жительства – пять дней;
 - В связи с похоронами родных и близких – пять дней;
 - Работающим женщинам: имеющим ребенка в возрасте до трех лет, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 дней;
 - Одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, - до 14 дней;
 - Работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;
 - Участникам Великой отечественной войны и приравненным к ним по льготам – до 35 дней;
 - Допущенным к вступительным испытаниям в высшие и средние специальные учебные заведения;
 - В других уважительных случаях – три дня.
- 4.11. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, которое расположено в другой местности.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Администрация обязуется:

- 5.1. Выплачивать заработную плату в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра (приложение №2) не реже двух раз в месяц (9-го и 24-го числа каждого месяца) и только в денежной форме, посредством перечисления на указанный Работником счет в банке. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.
- 5.2. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче. Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом школы в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 5.3. Средний заработок за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала. Согласно ст. 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.4. Сохранять среднюю заработную плату работникам:
 - За время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;
 - За время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ).
- 5.5. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- 5.6. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.
- 5.7. В соответствии с пунктом 4 приложения №7 Постановления Администрации Матвеево-Курганского района № 595 от 24.05.2012г. в порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
- 5.8. В срок до 1 сентября ежегодно разрабатывать по согласованию с Профкомом график аттестации педагогических работников.
- 5.9. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 09.12.2021 №1112 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района».

- 5.10. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.
- 5.11. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 09.12.2021 №1112 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района».
- 5.12. Привлечение к выполнению в Центре ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию.
- 5.13. Согласно ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению Сторон трудового договора.
- 5.14. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ).
При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняются не менее двух третей тарифной ставки (оклада).
При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.
- 5.15. Премирование работников Центра производить в соответствии с Положением о премировании работников Центра (приложение №3) за успешное и качественное выполнение учебных планов, работ и заданий.

6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

Профком обязуется:

- 6.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед Администрацией Центра.
- 6.2. Принимать участие в переговорах и консультациях с Администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы Центра; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профсоюза.
- 6.3. Осуществлять общественный контроль:
- Соблюдения трудового законодательства;
 - Целевого использования средств, направляемых на оплату труда;
 - Правильной и своевременной выплаты заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установления и изменения должностных окладов;
 - Устранения выявленных нарушений.
- 6.4. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии.
- 6.5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:
- Путем ведения непосредственно с Администрацией предварительных переговоров в интересах работника;

- Иницируя вопрос о целесообразности создания в Центре комиссии по трудовым спорам;
 - Выдвигая кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;
 - Выдвигая представителя Профкома для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
 - Контролируя ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по трудовым спорам;
 - Осуществляя контроль выполнения решений комиссии по трудовым спорам.
- 6.6. Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам
- 6.7. При выполнении Администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА.

Администрация обязуется:

- 7.1. Разработать с учетом мнения Профкома Положение об организации работы по охране труда работников Центра, определяющие должностные обязанности работников по охране труда.
- 7.2. В соответствии со ст. 217 ТК РФ возложить обязанности по охране труда на директора Центра.
- 7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда педагогических работников Центра и обслуживающего персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 7.4. Обеспечить работу в соответствии с Положением об организации работы по охране труда работников Центра, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.
- 7.5. Разработать и утвердить с учетом мнения Профкома Программу проведения вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в Центре работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.
- 7.6. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение ежегодной диспансеризации (обязательных периодических медицинских осмотров), а так же внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.
- 7.7. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда на текущий календарный год. В соответствии со ст.226 ТК РФ выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 2% эксплуатационных расходов Центра.
- 7.8. Не позднее 20 августа каждого календарного года проводить проверку готовности Центра к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности, учебных мастерских, лабораторий и др. с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.
- 7.9. Выполнять до 1 сентября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке Центра к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).
- 7.10. Провести процедуру специальной оценки условий труда при поступлении финансовых средств на данный вид услуг.
- 7.11. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- Доплату к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей.
- 7.12. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:
- Отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;
 - Приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного контроля и надзора.
- 7.13. Ввести за счет средств организации медицинское страхование работников.
- 7.14. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе: ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- 7.15. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения Центра для осуществления общественного контроля уполномоченному Профкомом, членам комиссии по охране труда.

Администрация и профком обязуются:

- 7.16. Ежегодно, к началу учебного года, создавать комиссию по охране труда в Центре, работать согласно положению по формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда Центра, разработанном на основе Рекомендаций, утвержденных постановлением Мин труда России от 12.10.1994 №64.
- 7.17. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, совещании при директоре, расширенном заседании профкома, собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в Центре, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Профком обязуется:

- 7.18. Силами уполномоченных по охране труда оказывать Администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля обеспечения здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.
- 7.19. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.
- 7.20. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности Центра к новому учебному году, отопительному сезону, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности, проводить смотр кабинетов и производить по итогам смотра соответствующую доплату ответственным за кабинеты.
- 7.21. Ежегодно в срок до 1 сентября обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза, работников Центра по вопросам улучшения условий охраны труда для включения их в коллективный договор и в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной срок.

8. ИНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Администрация обязуется:

- 8.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящегося в оперативном управлении Центра, учитывать мнение Профкома, не допускать ухудшения условий труда и быта работников Центра.
- 8.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств: бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений

предприятий, организаций, частных лиц и других, в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

- 8.3. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников Центра.
- 8.4. В соответствии со ст.196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование, соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.
- 8.5. С учетом мнения Профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:
 - Объявления благодарности;
 - Награждения грамотой;
 - Награждения ценным подарком;
 - Премирования (в соответствии с Положением о премировании работников Центра за успешное и качественное выполнение учебных планов, работ и заданий);
 - Представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

Администрация и Профком обязуются:

- 8.6. Проводить работу в администрации района по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам Центра для покупки или строительства жилья на долевых началах и индивидуальным способом.
- 8.7. Проводить работу по обеспечению работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских дошкольных учреждениях.
- 8.8. Организовывать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.
- 8.9. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днем учителя, Новым годом и т.д.
- 8.10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образования.

Профком обязуется:

- 8.11. Разработать Положение об оказании материальной поддержки членам Профкома. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных обстоятельствах.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Администрация:

- 9.1. Признает Профсоюзный комитет в качестве представителя работников, уполномоченного на то общим собранием работников Центра.

Администрация обязуется:

- 9.2. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Профкома.
- 9.3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Профкому необходимую информацию по:
 - Расходованию денежных средств;
 - Начислению и выплате заработной платы;
 - Ведению табеля учета рабочего времени;

- Выполнению условий настоящего коллективного договора;
 - Другим социально-трудовым вопросам.
- 9.4. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок не более семи дней рассматривать представления Профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда и трудового законодательства; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.
- 9.5. Бесплатно предоставлять Профкому и его комиссиям:
- Пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением для проведения заседаний, хранения необходимой документации и др., обеспечивать уборку данного помещения и возможность размещения информации профкома в доступном месте;
 - Помещения и другие объекты Центра для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;
 - Оргтехнику и средства связи;
 - Транспорт (при его наличии).
- 9.6. В соответствии со ст. 28 Федерального закона от 12.01. 1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников Центра:
- Для членов профсоюза – членские взносы;
 - Для работников, не являющихся членами профсоюза, - денежные средства в размере 1% заработной платы.
- 9.7. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов Профкома и его комиссий на время:
- Выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
 - Участия их в работе выборных профсоюзных органов;
 - Краткосрочной профсоюзной учебы.
- 9.8. Соблюдать в отношении членов профсоюза порядок предварительного согласования с Профкомом вопросов:
- Увольнения по инициативе Администрации;
 - Перевода на другую работу;
 - Наложения дисциплинарных взысканий.

Профком обязуется:

- 9.9. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу в Центр с Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации Центра, целями и задачами, информацией о текущей деятельности профсоюза.
- 9.10. Представлять интересы работников – членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляющих перечисления на счет профсоюза, в соответствии со ст.30 ТК РФ в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.
- 9.11. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками директора Центра и его заместителей и членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и др.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 10.1. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 01.01.2022г. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и вновь поступивших на работу во время его действия.
- 10.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения их на общем собрании трудового коллектива.
- 10.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

Стороны, подписавшие договор:

- Предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля над выполнением условий коллективного договора, а так же внесения в него необходимых изменений и дополнений;
 - Отчитываются в его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.
- 10.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.
- 10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.
- 10.6. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в отдел по труду Администрации муниципального образования для уведомительной регистрации.
- 10.7. Освобождать лиц, участвующих в подготовке изменений и дополнений к действующему коллективному договору, проекта нового коллективного договора, от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок, но не более трех месяцев.

АДМИНИСТРАЦИЯ:

Директор МБУДО «ЦДТ»

_____ М.Н. Яркина

КОЛЛЕКТИВ:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУДО «ЦДТ»

_____ А.К. Молчанов