

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
Центр дополнительного образования

617762, Пермский край, г. Чайковский, ул. Мира39а

ОГРН 1025902034410

ИНН 5920012408

телефон +7 (34241) 33662

электронная почта cdochaik@mail.ru

количество работников 81

количество членов Профсоюза 41

охват профсоюзным членством

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2025 годы

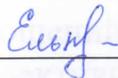
Принят на общем собрании

Протокол № 1

«06» октября 2022 г.

От работников:

Председатель ППО
МАУДО ЦДО



/ Елькина Е.А.

06 октября 2022 г

От работодателя:

И.о директора
МАУДО ЦДО



/ Зыряева А.С.

М.П.

06 октября 2022 г.

Министерство промышленности и торговли Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ <u>418 «11» октября 2022 г.</u>
Подпись <u>МШК</u>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей сроком на три года и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центр дополнительного образования (далее – МАУДО ЦДО).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

– Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 22.11. 2021) (далее – ТК РФ);

– Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);

– Закон Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);

– Закон Пермской области от 11.10.2004 N 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае» (с изменениями и дополнениями) (далее – Закон о соц. партнерстве в ПК);

– Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020-2022 годы.

– Соглашение «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации города Чайковского, на 2019-2022 годы».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения (далее – работодатель).

– работники образовательного учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.5. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, но профком не несет ответственности за нарушение социально-трудовых прав работников – не членов профсоюза. Гарантии и компенсации, предоставляемые за счет средств профсоюзного бюджета (профбюджета) предоставляются только членам профсоюза и лицам, ежемесячно уплачивающим взносы солидарности в размере, установленном первичной профсоюзной организацией на счет(-а) профсоюза.

1.7. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательного учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.8. Для достижения поставленных целей:

– работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательного учреждения, и не позднее чем в десятидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

– работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательного учреждения, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трех дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

– работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

– выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 6 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.10. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников образовательного учреждения как объединяющую всех (более половины) членов профсоюзной организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.13. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

2. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Прием на работу осуществляется по установленным законом ТК РФ документам и только с медицинским заключением о состоянии здоровья принимаемого на работу, со специальным образованием или опытом работы по этой специальности.

2.6. Работодатель обязуется ознакомить работника с должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором.

2.7. Работодатель обязуется не допускать необоснованных перемещений и переводов на другие работы, предупреждать работника об изменениях в трудовом договоре за 2 месяца и с согласия самих работников.

2.8. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Оглашение об изменении определёнными сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзный комитет и трудовой коллектив о планируемом сокращении штатов, изменения статуса, структуры Учреждения.

2.10. Работодатель обязуется обеспечить использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией; семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие: матери, отцы, опекуны, попечители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, попечители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных

организаций профсоюза (п.7.7.3. Регионального Соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией профсоюза).

2.12. Предоставлять преимущественное право возврата в МАУДО ЦДО лицам, уволенным по сокращению штатов, в связи с открытием вакансий.

2.13. В случае увольнения произвести окончательный расчет и выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) (ТК РФ ст. 84.1).

2.14. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки РФ № 1601, в том числе:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

2.16. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.18. Расторжение трудового договора в соответствии п.п.2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (о фонде заработной платы, справки об использовании бюджета, внебюджетных средств, спонсорских средствах).

3.2. Устанавливать надбавки и доплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг обязанностей работника с утвержденным Управлением образования перечнем надбавок по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца (аванс), 5 числа следующего месяца – заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет).

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

3.5. Производить оплату отпуска в полном размере не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.6. Изменить место и срок выдачи зарплаты возможно лишь с письменного согласия работника.

3.7. Создать комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда из числа администрации, членов профсоюза, членов трудового коллектива. Решения комиссии утверждаются руководителем.

3.8. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК).

3.9. В соответствии со статьей 133 ТК месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

3.10. В минимальный размер оплаты труда не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 года № 38-П).

3.11. Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не включаются в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п. (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П).

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основании оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

4.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями учреждения.

4.3. При проведении аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии учреждения входит представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Не прохождение курсов повышения квалификации за последние 3 года не может явиться причиной отклонения заявления на соответствие заявленной квалификационной категории.

4.5. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

4.6. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

4.7. Работодатель обязан предоставить возможность переквалификации кадров, предоставлять учебные отпуска работникам, обучающимся в ВУЗах без отрыва от производства.

4.8. На основании приказа руководителя образовательного учреждения, педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста полутора (трёх) лет;
- длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4 месяцев);
- длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с абзацем 4 п. 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- работы в образовательном учреждении менее 1 года (в случае перехода в другое учреждение);
- перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- закрытия учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения заработной платы или перевода на другую педагогическую работу);
- перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;
- педагогическим работникам, которым до пенсии осталось два года и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. Действие квалификационных категорий педагогическим работникам не продлевается.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

5.1. Разработать совместно с профсоюзным комитетом и утвердить на общем собрании Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима работы для всех категорий работников МАУДО ЦДО.

5.2. Следить за выполнением всеми сотрудниками МАУДО ЦДО установленного приказом руководителя режима работы и Правилами внутреннего трудового распорядка. В случае его невыполнения работники могут подвергаться административным взысканиям согласно закону ТК РФ.

5.3. Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей: нормированная часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий; ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ.

5.4. В каникулярное время, не совпадающее с ежегодными отпусками педагогических работников, работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории и др.) в

пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.6. В период полной или частичной отмены занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой образовательной, методической или организационной работе.

5.7. Утверждать расписание занятий не позднее, чем через 1 неделю от начала учебного года (полугодия). Расписание составляется с учетом требований Роспотребнадзора и рационального использования времени педагога.

5.8. Устанавливать график отпусков работникам с учетом производственной необходимости и по согласованию с работником.

5.9. Доплата при совмещении должностей при увеличении обязанностей не влечет за собой увеличение продолжительности рабочего дня (ст. 104 ТК РФ).

5.10. В случае производственной необходимости устанавливать особый режим дня для работников МАУДО ЦДО с их согласия и на основе приказа директора, своевременно знакомить под роспись.

5.11. Разрабатывать должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями, квалификационными характеристиками (ст. 60 ТК РФ).

5.12. Обеспечивать каждому работнику возможность перерыва для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не входит (ст. 108 ТК РФ). Предоставить возможность перерыва для отдыха и питания в рабочее время сторожам (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Ознакомить работника с новой учебной нагрузкой до ухода в отпуск.

5.14. В соответствии с ТК РФ минимальный отпуск устанавливается в 28 календарных дней (ст. 115) для непедagogических работников и 42 календарных дня для всех педагогических работников. Ежегодный отпуск осуществляется в летний период по окончании учебного года. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;

– в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.15. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в связи *(при наличии экономии по фонду оплаты труда)*:

- со смертью близких родственников (родители, дети, супруги) – до 3 рабочих дней;
- с собственной свадьбой – до 3 рабочих дней;
- со свадьбой детей – 1 рабочий день;
- с рождением ребенка (отцу) – 1 рабочий день;
- родителям первоклассников 1 сентября – 1 рабочий день;
- родителям для проводов сыновей в армию – 1 рабочий день;
- при отсутствии в течение календарного года дней по болезни – 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 1 день.

5.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»). Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

5.17. При получении работником путёвки на санаторно-курортное лечение может быть предоставлен отпуск.

5.18. Вновь принятым работникам может быть предоставлен очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в ДДТ (ст. 122 ТК РФ).

5.19. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере:

– работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

– по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности в целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение риска повреждения здоровья.

6.2. Стороны совместно обязуются

6.2.1. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц;

6.2.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.2.3. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по оценке профессиональных рисков, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве, а также с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории образовательного учреждения и учреждения в целом на готовность к новому учебному году, других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.2.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности образовательного учреждения, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела «Охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда.

Контролировать выполнение работодателем предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательного учреждения по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3.2. Создавать службу (комиссию) охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательного учреждения превышает 50 человек.

6.3.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.3.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять средства на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценку профессиональных рисков, медицинские осмотры работников за счет средств учреждения.

6.3.5. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.3.6. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.3.7. Обеспечивать проведение в соответствии с действующим законодательством профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательного учреждения.

6.3.8. Разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии с действующим законодательством. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на всех рабочих местах.

6.3.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда.

6.3.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, внештатным техническим инспекторам первичной профсоюзной организации для

выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате *(при наличии экономии по фонду оплаты труда)*.

6.3.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, смывающихся и обезвреживающих средств.

6.3.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

6.3.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.3.14. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.3.15. Регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.3.16. Проводить расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса, микрповреждений (микротравм) с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.3.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.3.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательного учреждения. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательного учреждения и приёма пищи.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных

требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.4.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию.

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

6.4.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.6. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.5.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.5.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

6.5.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.5.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по оценке профессиональных рисков;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.5.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за условиями и охраной труда.

6.5.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.5.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления учреждением, в суде.

6.5.8. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.5.9. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, внештатных технических инспекторов в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда

7. ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется производить выплаты социального характера, а именно: выплачивать единовременную материальную помощь (при наличии экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

7.1.1. при наступлении юбилейной даты (для женщины – 55 лет, для мужчины – 60 лет) следующим категориям работников:

- педагогические работники – 10000 рублей;
- административно-управленческий персонал – 10000 рублей;
- прочий персонал – 10000 рублей.

7.1.2. на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей работника – 5000 (пять тысячи) рублей;

7.1.3. на ритуал погребения самого умершего работника – 10000 (десять тысяч) рублей;

- 7.1.4. на рождение ребенка – 5000 (пять тысяч рублей);
- 7.1.5. на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и стоматологические операции, в размере 5000 (пять тысяч) рублей;
- 7.1.6. при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, ДТП, техногенные катастрофы) в размере 5000 (пять тысяч) рублей;
- 7.1.7. при тяжелом материальном положении в размере 5000 (пять тысяч) рублей;
- 7.1.8. по другим уважительным причинам в размере 5000 (пять тысячи) рублей.
- 7.2. Выплачивать единовременную премию работникам (в пределах фонда оплаты труда):
- 7.2.1. в размере 1000 (Одна тысячи) рублей при награждении Почётной грамотой Управления образования;
- 7.2.2. в размере 2000 (Две тысячи) рублей при награждении Почетной грамотой Чайковского городского округа;
- 7.2.3. в размере 3000 (Три тысячи) рублей при награждении Почетной грамотой Министерства образования ПК и РФ
- 7.2.4. в размере 3000 (Три тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации».
- 7.3. Образовательное учреждение при наличии финансовой возможности может увеличить размеры выплат пунктов 7.12.1.1 – 7.12.2.2 по своему усмотрению.
- 7.4. Работники муниципальных учреждений имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно Закону Пермского края от 04.09.2017 года № 1217ПК (в ред. Законов Пермского края от 13.12.2019 N 480-ПК, от 10.09.2020 N 559-ПК) «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление».

8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Индивидуальные трудовые споры работников МАУДО ЦДО по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования, предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращение трудового договора не по инициативе администрации и др. разрешаются в соответствии с ТК РФ.

8.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в МАУДО ЦДО новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между работодателем и трудовым коллективом регулируется в соответствии с Законами Российской Федерации. Порядок рассмотрения индивидуальных

трудовых споров в комиссии по трудовым спорам производится в соответствии с ТК РФ ст. 387.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Первичная профсоюзная организация МАУДО ЦДО обязуется:

9.1. Развивать социальное партнерство, конструктивные формы взаимоотношений между работодателем и работниками, соблюдая установленные законодательством нормы и содействуя снижению социальной напряженности в коллективе.

9.2. Обеспечивать регулярное информирование работников о принимаемых мерах по их социальной защите.

9.3. Участвовать в обсуждении проектов законов, касающихся прав работников, и на основе обсуждения их членами профсоюза вносить предложения в Общероссийский Профсоюз образования для дальнейшего их рассмотрения.

9.4. Содействовать соблюдению социальных гарантий работников МАУДО ЦДО в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, согласовывать с администрацией порядок сокращения штатов в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

9.5. Оказывать помощь в ознакомлении вновь прибывших педагогических работников с правами льготами, предусмотренными законодательством для молодых педагогов.

9.6. Участвовать в подготовке МАУДО ЦДО к новому учебному году, в аттестации рабочих мест, связанных с вредными условиями труда.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда экономии зарплаты, внебюджетных средств через участие в комиссии по распределению надбавок.

9.8. Участвовать в работе комиссий: аттестационной, тарификационной, по охране труда и т.д. Осуществлять контроль за порядком проведения аттестации работников МАУДО ЦДО.

9.9. Содействовать обеспечению педагогических работников путёвками на санаторно-курортное оздоровление, а членов профсоюза – на льготное оздоровление в профсоюзных здравницах края.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек (сведений о трудовой деятельности, в том числе в электронном виде) работников, за своевременностью внесения в них записей поощрения и присвоения квалификационных категорий по результатам аттестации работника.

9.11. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков работникам и их оплаты (ст. 123 ТК РФ).

9.13. Поддерживать акции Общероссийского Профсоюза образования по защите прав работников образования и улучшению условий оплаты труда.

9.14. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и работниками трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также настоящий коллективный договор (ст. 370 ТК РФ).

9.15. Направлять Управлению образования заявления о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.16. Содействовать правильному порядку проведения аттестации педагогических работников.

9.17. Способствовать своевременному представлению в Пенсионный фонд достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников работодателем.

9.18. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профбюджета.

9.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились о следующем:

10.1. Работодатель МАУДО ЦДО соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности согласно главе 58 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. Работодатель МАУДО ЦДО предоставляет Профсоюзу оргтехнику и средства связи, нормативные правовые документы, необходимые для деятельности профсоюза.

10.3. Отчисление членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией на основе имеющихся заявлений членов профсоюза бесплатно.

10.4. Работодатель предоставляет информацию Профсоюзу о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы членов профсоюза, работников ДДТ.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

10.6. Профсоюз имеет право:

10.6.1. Ходатайствовать об освобождении от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, конференциях, съездах.

10.6.2. Ходатайствовать об установлении ежемесячной доплаты председателю профкома в размере до 20% ставки (ст. 377 ТК РФ) за счет средств стимулирующего фонда МАУДО ЦДО, т.к. он не является освобожденным.

10.6.3. Ходатайствовать о поощрении и награждении работников МАУДО ЦДО, установлении доплат за добросовестный труд.

10.6.4. Добиваться гласности принимаемых решений по изменению организации образовательного процесса, условий организации труда и оплаты труда.

10.6.5. Ходатайствовать о выделении материальной помощи нуждающимся работникам.

10.6.6. Участвовать в составлении документов, регламентирующих изменения в Правилах внутреннего трудового распорядка и составлении локальных актов.

10.6.7. Ходатайствовать о предоставлении дополнительной оплаты или предоставлении дополнительных оплачиваемых дней для поощрения членов профсоюза, работникам МАУДО ЦДО активно участвующим в общественной жизни коллектива.

10.7. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10.8. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

10.9. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

10.10. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательного учреждения, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.11. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2. Стороны договорились и обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
Центр дополнительного образования
617760, Пермский край, г. Чайковский, ул. Мира, д.39а

От работодателя:

И.о. директора МАУДО ЦДО



А.С. Зыряева

« 30 » ноября 2022г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУДО ЦДО

Е.А. Елькина

« 30 » ноября 2022 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

О внесении изменений в коллективный договор
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
Центр дополнительного образования
г. Чайковский.

на 2022-2025 годы



г. Чайковский

На основании рекомендаций Министерства промышленности и торговли Пермского края и в целях приведения положений коллективного договора в соответствие с действующим законодательством стороны договорились о внесении в коллективный договор следующих изменений:

1. Внести изменения в п. 1.1. Коллективного договора от 06 октября 2022г. и изложить его в следующей редакции:

«1.1. Настоящий договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует 3 года и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центр дополнительного образования (далее – МАУДО ЦДО)».

2. Внести изменения в п. 2.10. Коллективного договора от 06 октября 2022г. и изложить его в следующей редакции:

«2.10. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными [федеральными законами](#).»

3. Внести изменения в п. 2.13. Коллективного договора от 06 октября 2022г. и изложить его в следующей редакции:

«2.13. В случае увольнения произвести окончательный расчет и выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в день увольнения (последний день работы) (ТК РФ ст. 66.1 ст. 84.1)».

4. Дополнить п. 3.8. Коллективного договора от 06 октября 2022г. и изложить его в новой редакции:

«3.8. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Постановлениями Правительства РФ и Пермского края. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, в соответствии с Положением по установлению системы оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования». (ст.134 ТК).

Дополнить п. 5.15. Коллективного договора от 06 октября 2022г. следующими словами «Предоставить работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам отпуска без сохранения заработной платы, в том числе в обязательном порядке (СТ. ТК.128):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- регистрация брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Изложить его в новой редакции:

«5.15. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск (при наличии экономии по фонду оплаты труда) в связи:

- со смертью близких родственников (родители, дети, супруги) – до 3 календарных дней;
- с собственной свадьбой – до 3 календарных дней;
- со свадьбой детей – 1 календарный день;
- с рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- родителям первоклассников 1 сентября – 1 календарный день;
- родителям для проводов сыновей в армию – 1 календарный день;
- при отсутствии в течение календарного года дней по болезни – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день.

Предоставить работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам отпуска без сохранения заработной платы, в том числе в обязательном порядке (ст. ТК.128):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- регистрация брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней.»

5. Дополнить п. 6.3.12. Коллективного договора от 06 октября 2022г. следующими словами «за счет средств работодателя» и изложить его в новой редакции:

«6.3.12. Обеспечивать прохождение работниками за счет средств работодателя обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством».

6. Дополнить раздел 6 «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора от 06 октября 2022г. следующим пунктом:

«6.3.19. Предоставить работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых выходных дней в соответствии с Рекомендациями работодателя, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29 октября 2021г., протокол № 9».

7. Заменить в п. 10.10. Коллективного договора от 06 октября 2022г. ссылку на статью «212 ТК РФ» на статью «214ТК РФ» и изложить его в новой редакции «правила и инструкции по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ)».

8. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора и составлено в 2-х экземплярах по одному для каждой из Сторон.

9. Все остальные условия Коллективного договора, не затронутые настоящим Соглашением остаются неизменными.

10. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора

11. Настоящее Соглашение регулируется и толкуется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Данное Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение срока действия Соглашения.
11. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью Коллективного Договора.
12. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью Коллективного Договора.

Пронумеровано и пронумеровано

4 (четыре)
листа.
И.о. директора МАУДО ЦДО
образовательного центра Волжский А.С. Зыряева
« 30 » Февраль 2022 г.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 360759633439360235315265728116943077456903154142

Владелец Андреева Ирина Рифатовна

Действителен с 17.03.2023 по 16.03.2024