

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ» ВОЛОДАРСКОГО
РАЙОНА Г.БРЯНСКА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2024-2027 ГОД

От работодателя:

Директор МБУДО ЦВР

Володарского района г. Брянска

 О.В. Черняева

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

 В.В. Умеренкова

Коллективный договор подписан 24 января 2024 года

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

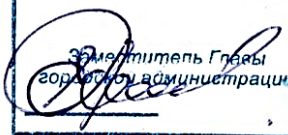
МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР
ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ"
ВОЛОДАРСКОГО РАЙОНА
Г.БРЯНСКА

Подписано: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ
РАБОТЫ" ВОЛОДАРСКОГО РАЙОНА Г.БРЯНСКА
DN: cn=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ
РАБОТЫ" ВОЛОДАРСКОГО РАЙОНА Г.БРЯНСКА,
c=RU, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ
РАБОТЫ" ВОЛОДАРСКОГО РАЙОНА Г.БРЯНСКА,
email=cbu-032@mail.ru
Дата: 2024.09.16 16:08:02 +03'00'

Брянская
городская администрация
241002, г.Брянск,
пр-т Ленина, 35

Зарегистрировано

Per.№ 18
"19" 02 2024 г.


Заместитель Главы
городской администрации

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы» Володарского района г.Брянска.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» Володарского района г. Брянска, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее ППО) Умеренковой Веры Владимировны;

- работодатель в лице его представителя – директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» Володарского района г. Брянска Черняевой Ольги Васильевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, либо первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников данного учреждения, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на членов профсоюза и тех, кто уполномочил, представлять их интересы.

На работников, не являющихся членами Профсоюза нормы настоящего коллективного договора распространяются только в объеме, гарантированным ТК РФ.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых с учетом мотивированного мнения с выборным профсоюзным органом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о комиссии по трудовым спорам;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия непосредственно работников в управлении учреждением и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мотивированного мнения
- согласование с ППО;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, другие формы.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами 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 только 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 том числе 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. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мотивированного мнения ППО согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Приказу Министерства образования и науки РФ № 196 от 9 ноября 2018 г. "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам".

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения ППО. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность направлений обучения в объединениях. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале

учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров, учреждений культуры) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества

обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

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

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

2.13. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации учреждения по вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

2.14. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

2.15. В случае перевода работника на удалённую (дистанционную) работу трудовые отношения регулируются федеральным законодательством.

2.16. Привлекать педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящие в должностные обязанности по трудовому договору, и составлением связанных с ней видов отчетной

документации, только по соглашению сторон в письменном виде, и за дополнительную плату.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. Время, проведенное на курсах повышения квалификации, засчитывается в стаж работы при назначении льготной трудовой пенсии по старости.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Создать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

- награждение государственными наградами Российской Федерации;
- награждённых почётными званиями «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации, «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;
- ставших победителями конкурса на получение денежного поощрения (Муниципального гранта) в межаттестационный период;
- победителей, занявших первое место и призёров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Педагог-психолог» и других в межаттестационный период;
- являющихся в межаттестационный период членами жюри региональных этапов конкурсов профессионального мастерства;
- являющихся на момент подачи заявления членом экспертных групп при Главной аттестационной комиссии Брянской области по аттестации педагогических работников государственным, муниципальным, частным организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника,

ходатайства руководителя образовательной организации и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.7. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, учитываются в течение срока их действия при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида организации;

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работ (Приложение №1)

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный профсоюзный орган в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем, за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились считать массовым – одновременное высвобождение 10% и более работников учреждения.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81, ст. 278 п.2 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, 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 образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- председатель первичной профсоюзной организации;
- семейные - при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях,

4.4.2. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

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

4.4.4. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами до увольнения.

4.4.5. Смена собственника имущества учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров другими работниками учреждения. При смене собственника имущества учреждения сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

4.4.6. Изменения подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения.

4.4.7. При отказе работника от предложения работы в случаях, предусмотренных частью 5 ст.75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТК РФ.

4.4.8. Ликвидация учреждения при наличии обучающихся допускается только по окончании учебного года.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (**Приложение 4**)

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки,

выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни регламентируется локальными нормативными актами. Режим работы регламентируется локальными нормативными актами.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется только с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу работодателя, с письменного согласия работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.(Приложение2)

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.12. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается с учетом необходимости нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

5.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна

соответствовать установленной для их должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.14. Отпуск работника должен быть перенесен в случае, если администрация своевременно не уведомила о нем работника (не позднее, чем за 14 дней до его начала) или своевременно не была произведена его оплата.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - (до 3 календарных дней);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу (1 день);
- в связи с переездом на новое место жительства - (до 2 календарных дней);
- для проводов детей в армию - (до 3 календарных дней);
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – (до 3 календарных дней);
- на похороны близких родственников - (до 3 календарных дней);
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – (до 3 календарных дней).

Источниками финансирования предоставления оплачиваемого отпуска являются фонд экономии оплаты труда или внебюджетные средства.

5.15.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке установленным Постановлением Правительства РФ.

Основанием для предоставления педагогическому работнику длительного отпуска является его заявление. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска. При желании прервать длительный отпуск, работник предупреждает администрацию заявлением в письменном виде, не менее чем за три дня, в случае досрочного выхода работника из отпуска по его инициативе, отпуск считается полностью использованным.

5.15.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случае семейных обстоятельств и других уважительных причин по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – пенсионерам до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

5.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.18. С 01 января 2021 года трудовые книжки ведутся в электронном виде, в соответствии с законодательством.

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУДО «Центр внешкольной работы» Володарского района г. Брянска

6.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Фонд оплаты труда организации состоит из базовой части, фонда выплат компенсационного характера, фонд выплат стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании Положения об оплате труда работников МБУДО ЦВР Володарского района г. Брянска, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным профсоюзным органом.

6.5. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала осуществляются на основании Положения об оплате труда работников МБУДО ЦВР Володарского района г. Брянска, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным профсоюзным органом.

6.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и регионального соглашения между Правительством Брянской области, общественной организацией «Федерация профсоюзов Брянской области» и объединениями работодателей Брянской области.

6.7. На педагогов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же

учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. При выплате заработной платы, работодатель обязан извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ППО.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки: 10 и 25 ежемесячно.

6.11. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением об оплате труда работников МБУДО ЦВР Володарского района г. Брянска, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным профсоюзным органом.

6.12. Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.13. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа

6.14. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.15. Обеспечивается выплата материальной помощи к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работникам учреждения согласно Постановлению Правительства Брянской области, письменному заявлению работника.

6.16. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

6.17. В случаях, когда система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.18. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми

актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не менее 35% оклада (должностного оклада).

6.19. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объёме при продолжительности акции не более 3 календарных дней.

6.20. Заработная плата осуществляется через зарплатные пластиковые карты Сбербанка РФ.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Создает условие для работников на бесплатное пользование библиотечно-информационными ресурсами фонда учреждения.

7.3. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства до 3000 рублей на проведение совместной культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы из средств спецсчета «благотворительная помощь».

7.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии со ст.183 ТК РФ.

7.5. Работодатель обеспечивает соблюдение пенсионных прав работников в соответствии с действующим законодательством, своевременно оформляет документы для назначения пенсии по старости.

7.6. Осуществляет прием в дошкольные образовательные организации детей работников муниципальных образовательных организаций во внеочередном порядке.

VIII. Условия и охрана труда

8. Работодатель:

8.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную

оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление организацией муниципальных услуг и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

8.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 30%) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

8.3. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.4. Обеспечивает работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии действующим законодательством. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника прилагаются

Перечень должностей, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (Приложение 3)

8.6. Обеспечивает за счет средств работодателя в установленных законодательством случаях проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

За счет средств работодателя приобретать медицинские книжки.

8.7. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждении. Представляет информацию в выборный профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.8. Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.9. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

8.10. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года по мере необходимости.

8.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.

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

8.13. Сохранять место работы (должность) и заработок в полном объеме за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда в полном объеме.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в полном объеме.

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

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

8.17. Осуществлять совместно с выборным профсоюзным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Руководитель содействует проведению вакцинации и диспансеризации в профилактических целях.

Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы с сохранением места работы (должность) и среднего заработка.

Количество дней диспансеризации предоставляется в соответствии с возрастом работников (Ст. 185.1 ТК РФ):

До 39 лет -1 день в 3 года;

От 40 до предпенсионного 1 день ежегодно;

Предпенсионерам и работающим пенсионерам 2 дня ежегодно. Конкретные дни или день диспансеризации согласовываются с работодателем.

8.20. Стороны совместно содействуют участию в физкультурно-спортивных мероприятиях среди трудящихся.

8.21. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения при перечислении средств работодателем;
- проводить работу по оздоровлению членов профсоюза и их детей совместно с районной и областной организациями профсоюза.

IX. Молодёжная политика и наставничество

9.1. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективным договором.

9.2. Осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком.

9.3. Закреплять меры социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами.

9.4. Повышать профессиональную квалификацию молодых работников.

9.5. Развивать творческую активность молодёжи;

9.6. Обеспечить гарантии и компенсации работников из числа молодежи в учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

9.7. Способствовать созданию в учреждении советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.

9.8. Предоставлять председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемых коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

9.9. Использовать различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

9.10. Содействовать созданию моральных и материальных стимулов по привлечению в сферу молодых педагогов и повышению качества кадрового потенциала учреждения

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

10. Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Выборный профсоюзный орган осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения или согласование (с учетом мотивированного мнения) выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81, ст. 278 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

10.5. Работодатель обязан предоставить выборному профсоюзному органу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (1%), являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный профсоюзный орган представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного профсоюзного органа на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка:

- члены профкома, не освобожденные от основной работы на 2 часа в месяц;
- уполномоченные профсоюза по охране труда на 2 часа в месяц (п.5 ст.25 ФЗ «О Профсоюзах...»)

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

10.9. Работодатель предоставляет выборному профсоюзному органу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены выборного профсоюзного органа включаются в состав комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель (с учетом мотивированного мнения) с выборным профсоюзным органом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

10.12. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, содействовать созданию профсоюзных организаций образовательных организаций.

10.13. Работники, избранные в профсоюзные органы и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных организаций - без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

10.14. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

10.15. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители

профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

10.16. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

10.17. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся руководителями (заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.18. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10.19. Оплата труда руководителя первичной профсоюзной организации муниципальной образовательной организации может производиться за счет средств работодателя на условиях, установленных коллективным договором (ст.377 ТК РФ), конкретная сумма устанавливается Положением об оплате труда работников организации.

XI. Обязательства профсоюза

11. Выборный профсоюзный орган обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный профсоюзный орган представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, установленной данной первичной профсоюзной организацией.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования средств фонда заработной платы.

11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

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

11.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.8. Осуществлять контроль за соблюдением, порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.9. Совместно осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора

12. Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и не реже 2 раз в год отчитываются об их реализации.

Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически (2 раза в год) профком о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях учебной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь

возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано, прошнуровано 80 (вкладок)
листов и скреплено печатью
Директор МБУ ДО ЦВР Володарского района
г. Брянска О.В. Черняева
М.П. «24» сентября 20 24

