

Председатель первичной
профсоюзной организации
ТОГБОУ ДО «Центр развития
творчества детей и юношества»


О.И. Григорьев
«02» сентября 2022 г.

Директор
ТОГБОУ ДО «Центр развития
творчества детей и юношества»



И.А. Долгий

«02» сентября 2022 г.

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества
детей и юношества»

Протокол № 06
от «02» сентября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества»
на 2022-2025 годы

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ <u>411-22</u>	от <u>26.09.2022</u>
На <u>25</u>	листах
Начальник управления	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Тамбовском областном государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества», Центр, учреждение).

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по созданию наиболее благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора выступают:

работодатель - ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества», в лице директора Долгого Ивана Анатольевича;

работники – трудовой коллектив работников ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества», в лице представителя коллектива работников, уполномоченного на подписание настоящего коллективного договора, председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников образования и науки Григорьева Олега Ивановича.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества».

1.5. Стороны обеспечивают доведение настоящего Коллективного договора до сведения работников Центра в течение трёх дней с момента его подписания.

1.6. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников образования и науки (далее – Профком), обязуется разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации учреждения путем слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон и в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами путем совместного обсуждения.

1.13. Настоящий Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу «01» сентября 2022 года и действует по «31» августа 2025 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. Коллективный договор признаёт исключительное право директора Центра на:

- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда и исполнения требований иных локальных актов, принятых работодателем;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками и через Профком:

1.15.1. по согласованию Профкома;

1.15.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Центра;

1.15.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

1.15.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесении предложений по её совершенствованию;

1.15.5. участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на эффективное сотрудничество, повышение производительности труда работников, а также в целом на поддержание высокого профессионального уровня деятельности, осуществляемой каждым работником в целях развития учреждения и реализации его уставных задач.

2.2. Работодатель обязуется в рамках настоящего Коллективного договора:

2.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (в т.ч. предоставлять исправное оборудование, обеспечивать надлежащее состояние рабочих кабинетов, производственных, служебных помещений Центра, пригодное для полноценного осуществления должностных обязанностей; своевременно предоставлять необходимые материалы и инструменты и т.п.);

2.2.3. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

2.2.5. обеспечивать защиту при осуществлении действий (операций) с персональными данными работников в соответствии с требованиями, предусмотренными действующим законодательством РФ;

2.2.6. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.7. осуществлять профессиональный подбор и расстановку кадров, с учетом имеющейся у работника специальности, квалификации и опыта профессиональной деятельности;

2.2.8. применять меры материального и морального стимулирования работников Центра, в соответствии с нормами действующего законодательства и локальными актами учреждения;

2.2.9. преимущественно путем переговоров разрешать трудовые споры, возникающие с работниками;

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных трудовым законодательством и Коллективным договором формах;

2.2.11. своевременно информировать трудовой коллектив Центра о предстоящих изменениях в организации труда;

2.2.12. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, а также своевременно и качественно выполнять поручения (в т.ч. устные), приказы, как непосредственного руководителя, так и директора Центра;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, локальные акты, принятые в учреждении;

2.3.3. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.4. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников Центра;

2.3.5. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также интересам и имиджу учреждения.

2.3.6. не совершать действий (бездействия), влекущих за собой причинение ущерба Центру, его имиджу, имуществу и финансам;

2.3.7. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях Центра;

2.3.8. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.9. экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы учреждения;

2.3.10. не разглашать конфиденциальные сведения (в т.ч. персональные данные других работников Центра, сведения о финансово-хозяйственной деятельности работодателя и иные), ставшие известными в результате выполнения работником должностных обязанностей либо поручений работодателя.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

2.4.2. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.4.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, других работников Центра (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.4.4. требовать исполнения работниками качественно и в срок поручений, приказов, локальных нормативных актов, принятых в Центре;

2.4.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.4.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.5. Работник имеет право:

2.5.1. заключать, изменять, расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.5.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.5.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.5.5. на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.5.6. на обязательное социальное страхование;

2.5.7. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.5.8. на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.5.10. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.5.11. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.5.12. педагогический работник имеет право выбирать методику и формы работы, не допускающие физические перегрузки детей и соответствующие валеологическим требованиям, не противоречащие морально-этическим нормам;

2.5.13. педагог дополнительного образования имеет право отказать в посещении проводимого им занятия любому лицу, не имеющему разрешения руководителя Центра.

2.6. Работодатель и работники Центра обязуются способствовать формированию и сохранению в коллективе благоприятного морально-психологического климата, поддерживать обстановку психологического комфорта, не допускать грубого и резкого общения, антисоциальных и аморальных поступков, а также взаимного унижения чести и достоинства сторон.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ, ОСОБЕННОСТИ ИЗМЕНЕНИЯ И ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ

Стороны договорились о том, что:

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательствами и нормативными правовыми актами,

регулирующими трудовые отношения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями действующего трудового законодательства, настоящего коллективного договора.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.2.1. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

3.2.2. Отказ в приеме на работу в Центр должен быть мотивирован работодателем с учетом положений ст. 64. ТК РФ.

3.2.3. В случае, если кандидату на должность согласно медицинскому заключению предлагаемая в Центре работа противопоказана по состоянию здоровья, то Центр отказывает такому кандидату в заключении трудового договора.

3.3. Прием на работу в Центр оформляется трудовым договором (эффективным контрактом). Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу работника (до заключения трудового договора) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

3.4.1. После приёма работника на работу в Центр, работодатель осуществляет формирование в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст.66.1 ТК РФ).

3.4.2. В сведения о трудовой деятельности включается информация:

о работнике; месте его работы; его трудовой функции; его трудовом стаже; переводах работника на другую постоянную работу; об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора; другая информация, предусмотренная ТК РФ и иным федеральным законом (ст.66.1 ТК РФ).

3.4.3. Работодатель обязан предоставлять работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка на бумажном носителе) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу официальной электронной почты работодателя:

- в период работы у работодателя – не позднее трёх рабочих дней со дня подачи работником такого заявления;

- при увольнении – в день прекращения трудового договора с работником (ст.66.1 ТК РФ).

3.4.4. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст.66.1 ТК РФ).

3.5. Трудовой договор с работником Центра может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет.

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

3.7. Трудовой договор, заключаемый между работником и Центром, содержит условия, согласно требованиям ст. 57 ТК РФ. Также в трудовой договор (эффективный контракт) с работником могут включаться иные условия, установленные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также положения, вытекающие из условий коллективного договора.

3.7.1. Не включение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.8. Объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования устанавливается работодателем исходя из: количества учащихся, количества

часов по учебному плану, дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам и обеспеченности кадрами, с учетом мнения Профкома, исходя из следующего расчета: на ставку заработной платы, при реализации программ объемом 144 часа – 4 группы учащихся; объемом 216 часов – 3 группы, с количеством учащихся в каждой группе не менее 15 человек.

3.8.1. Объем учебной нагрузки педагога дополнительного образования оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только на основании письменного согласия работника.

3.8.2. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования Центра определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Центра не позднее 15 сентября.

3.8.3. Объем учебной нагрузки, установленной педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

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

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

3.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений и работникам учреждений и организаций, (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы и не изъявляют желание на увеличение объема выполняемой работы путем представления письменного заявления об этом работодателю.

3.10. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

3.11. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно:

3.12.1. по соглашению сторон;

3.12.2. по инициативе работодателя возможно изменение учебной нагрузки, установленной на начало учебного года, в случае уменьшения количества часов по учебным планам, дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам и сокращения количества учащихся, групп, классов.

3.13. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (в том числе изменение числа учебных групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ и т. п.) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

3.14. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья. В тех случаях, когда в учреждении нет указанной работы или работник отказался от предложенной работы, он подлежит увольнению в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ.

3.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

3.16. Стороны договорились, что увольнение работников по инициативе работодателя, в том числе по условиям экономической целесообразности проводится с соблюдением ст. 81, 82, 179, 180, 261 ТК РФ.

3.16.1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного комитета Центра в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется для поиска нового места работы один день в неделю с сохранением среднего заработка.

3.17.1. Работник может воспользоваться правом, предусмотренным п. 3.17 настоящего Коллективного договора, только при условии уведомления об этом работодателя не менее чем за три рабочих дня до выбранной работником даты для поиска работы и с учетом того, что отсутствие на рабочем месте работника в этот день не нарушит план работы Центра (отдела, структурного подразделения) и не повлияет на реализацию учреждением своих функций и задач.

3.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.19. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

3.19.1. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3.20. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.21. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку либо предоставить сведения о трудовой деятельности, которую работник осуществлял у работодателя, а также произвести с ним расчет в соответствии со ст.140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

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

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

4.3. Аттестация педагогических работников Центра проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №276 и Положением об аттестационной комиссии Центра.

4.3.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

4.4. Работодатель обязан:

4.4.1. Содействовать организации профессиональной подготовки,

переподготовки, повышению квалификации и аттестации работников Центра (с учетом их специальности, а также порядка, установленного действующим законодательством РФ).

4.4.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при условии получения ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.5. Профсоюзный комитет учреждения обязуется содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников Центра.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязан уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч.2 ст.82 ТК РФ).

5.3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случае, если аттестация проводится областной аттестационной комиссией, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Центра в ее состав не входит. Следовательно, работодатель при принятии решения об увольнении работника по основаниям, указанным в настоящем пункте коллективного договора, руководствуется преимущественно решением областной аттестационной комиссии.

5.4. Работодатель содействует трудоустройству в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов (в случае их обращения за оказанием содействия к работодателю).

5.5. Стороны договорились:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации отдается лицам, предусмотренным ч.2 ст.179 ТК РФ, а также лицам предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста); лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет; отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; лицам, награждённым государственными наградами; не освобожденному председателю первичной

профсоюзной организации; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж до трёх лет; работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях (при получении ими образования соответствующего уровня впервые).

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время и время отдыха работников ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра (ст. 91, 189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения Профкома, а также может быть установлено трудовым договором, заключенным между работником и работодателем.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа обслуживающего, младшего обслуживающего персонала и иных категорий работников, не относящихся к числу педагогических работников Центра, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников Центра устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников Центра определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

6.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

6.5. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время, с учетом правил ст. 93 ТК РФ, в следующих случаях:

6.5.1. по просьбе беременной женщины;

6.5.2. по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

6.5.3. по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

6.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится исключительно с их письменного согласия и

на основании письменного распоряжения работодателя.

6.6.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ.

6.6.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.6.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам учреждения не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ):

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной/часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.6.4. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

6.6.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6.6. Неиспользованные дни отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день по выбору работника:

- 6.6.6.1. предоставляются по согласованию с работодателем в другое

удобное для него время;

6.6.6.2. присоединяются к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

6.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 60.2 ТК РФ.

6.9. Время отдыха (в т.ч. перерыв в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания, выходные дни, нерабочие праздничные дни), условия его предоставления и продолжительность определяются для работников Правилами внутреннего трудового распорядка Центра либо могут устанавливаться по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре.

6.10. Работникам Центра предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.10.1. На удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск имеют право: педагогические и руководящие Работники, в соответствии с действующим законодательством, – 42 календарных дня;

Работники, относящиеся к категории инвалидов – 30 календарных дней.

6.10.2. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.10.3. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.10.4. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

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

6.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию с работодателем.

6.13. Работодатель обязуется предоставлять:

6.13.1. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и на условиях, предусмотренных ст.335ТК РФ, а также иными нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы, связанные с предоставлением такого отпуска.

6.13.2. Работнику Центра, являющемуся родителем (опекуном, попечителем) для ухода за ребенком-инвалидом (детьми-инвалидами), по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть им использованы либо разделены ими между собой по его усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка работника и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

6.14.1. В случае переноса либо не использования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения работника право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.15. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях и указанной продолжительностью:

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

6.15.2. 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;

6.15.3. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

6.15.4. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6.16. Работодатель может предоставить работникам по их письменному заявлению социальный отпуск с сохранением размера средней заработной платы в связи:

6.16.1. с регистрацией брака работника, а также детей работника -до 3-х календарных дней;

6.16.2. с проходами работником сына (дочери) в армию - до 2-х календарных дней;

6.16.3. с рождением ребенка (детей) у работника, у детей работника или усыновлением работником ребенка - 1 календарный день;

6.16.4. со смертью родителей, детей, супруга (супруги), их родителей, дедушек, бабушек, полнородных и неполнородных братьев и сестер — до 3-х календарных дней;

6.16.5. с сопровождением ребенка (детей) в школу в первый день начала учебного года (с 1-го по 4-й класс) - 1 календарный день.

6.17. Предоставление работнику одновременно (суммировано) дней дополнительного и (или) социального отпуска по одним и тем же основаниям,

предусмотренным настоящим Коллективным договором, не допускается.

6.18. Настоящим Коллективным договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

6.18.1 работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

6.18.2 работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

6.18.3 работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

6.18.4 работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

6.18.5. Указанный отпуск реализуется в удобное для работника время по его письменному заявлению и с согласия работодателя.

6.19. Указанные в настоящем разделе Коллективного договора виды отпуска предоставляются работодателем исключительно по письменному заявлению работника.

6.20. Работодатель предоставляет работникам Центра в связи с прохождением ими вакцинации (ревакцинации) от новой коронавирусной инфекции и её штаммов день (дни) отдыха с сохранением за работниками среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом Центра – Порядком предоставления дополнительных дней отдыха в связи с проведением вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) работникам ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества».

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Заработная плата работнику ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» устанавливается трудовым договором, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, устанавливающими размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной, размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам для работников областных государственных учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета, отраслевой системой оплаты труда, Положением об оплате труда работников ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества», иными локальными нормативными актами работодателя, регламентирующими вопросы оплаты труда работников.

7.2. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

7.3. Заработная плата работника Центра зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества, качества затраченного труда и включает:

- базовые ставки (оклады, должностные оклады);
- стимулирующие выплаты;
- компенсационные выплаты;

- выплаты социального характера.

7.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.5. В случае, если работник имеет неснятое дисциплинарное взыскание, работодатель в течение трех месяцев вправе не выплачивать частично или полностью определенные (установленные) для данного работника стимулирующие выплаты.

7.6. Выплаты компенсационного, социального характера (помимо установленных законом и обязательных к выплате), а также премии устанавливаются и выплачиваются работодателем на условиях и в порядке, установленном Положением об оплате труда работников учреждения.

7.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

7.8. Заработная плата работникам Центра выплачивается не реже чем каждые полмесяца: «10» и «25» числа путем перечисления денежных средств на принадлежащий работнику счёт в банке.

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

7.8.2. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

7.9. Порядок индексации заработной платы работников Центра определяется распорядительным документом органа, выполняющего функции и полномочия учредителя Центра.

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

7.11. Поощрения работников Центра за труд.

Поощрение за труд — это публичное признание трудовых заслуг, награждение, оказание общественного почета работникам, в связи с достигнутыми успехами в работе.

7.12. Для работников Центра устанавливаются следующие виды поощрений:

7.12.1 объявление благодарности;

7.12.2 награждение благодарственным письмом;

7.12.3 награждение почетной грамотой;

7.12.4 представление к награждению государственными наградами, почетными званиями Российской Федерации, иными званиями и наградами, предусмотренными нормативно-правовыми актами Тамбовской области и города Тамбова.

7.13. Поощрение работников наградами, указанными в п.7.12.1-7.12.3

настоящего Коллективного договора, осуществляется в соответствии с порядком, предусмотренным Положением о награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом и объявлении Благодарности ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества».

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Гарантии, предоставляемые Работодателем:

8.1.1. Медицинское обслуживание работников Центра осуществляется через систему обязательного медицинского страхования.

8.1.2. Обеспечивает бесплатный доступ работников в образовательных и служебных целях к пользованию библиотечными фондами и электронными образовательными ресурсами Центра.

8.2. Работникам учреждения при наличии экономии фонда заработной платы работодатель может оказывать материальную помощь в следующих случаях:

8.2.1. при рождении ребёнка;

8.2.2. в случае длительного (более 14 календарных дней) лечения (операции);

8.2.3. в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей;

8.2.4. в случае увольнения в связи с выходом на пенсию по старости;

8.2.5. в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет;

8.2.6. многодетным родителям;

8.2.7. в иных случаях (по семейным обстоятельствам) - на усмотрение работодателя.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. В целях социальной защиты и трудовых прав работников работодатель будет добиваться своевременного выделения в полном объёме предусмотренных бюджетом средств на оплату труда работников, на обеспечение нормального функционирования учреждения.

8.3.2. В целях успешного выполнения работниками возложенных на них трудовых функций, работодатель обязан выполнять следующие условия:

- осуществлять текущий ремонт помещений Центра;

- проводить анализ обеспечения кабинетов мебелью, техническими средствами, оборудованием и комплектованию их в плановом порядке;

- своевременно проводить работы по подготовке здания к весенне-летней и осенне-зимней эксплуатации.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда работников на основе

комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим Коллективным договором.

9.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда РФ.

9.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

9.1.6. Проводить обучение и 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, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.

9.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их 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, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

9.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников

от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.1.11. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

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

9.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

9.1.15. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.1.17. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях Центра по вопросам охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3. За нарушение требований охраны труда работник и работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.4. Работодатель совместно с Профкомом по вопросам охраны труда проводит следующую работу:

9.4.1. организуют и проводят физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;

9.4.2. содействуют организации и проведению мероприятий для детей работников учреждения на базе структурных подразделений Центра.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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. Профком 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 с учётом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

10.5. Работодатель обеспечивает предоставление на безвозмездной основе Профкому помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, компьютерной и оргтехникой, транспортом Центра (ст. 377 ТК РФ).

10.5.1. Предоставление транспорта Центра для мероприятий Профкома

может осуществляться при наличии поступившего от Профкома работодателю не менее, чем за 7 рабочих дней до предполагаемой даты письменного обращения с указанием даты, целей, условий и сроков предполагаемого использования транспорта Центра.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт областной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.6.1. В случае, если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то, на основании его письменного заявления, работодатель ежемесячно перечисляет на счёт областной профсоюзной организации денежные средства в размере 1 % от заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

10.6.2. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт областной 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 Профкома 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.

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

10.9. Увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается с учетом порядка ст. 374 - 376 ТК РФ.

10.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий Центра по вопросам специальной оценки условий труда, охраны труда.

10.11. Работодатель гарантирует ежегодно информировать коллектив работников Центра о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях образовательной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и иных изменениях в деятельности учреждения.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11.1. Профком обязан:

11.1.1. Представлять и защищать трудовые права и интересы членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-трудовых вопросов.

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

11.1.3. Оказывать содействие и участвовать в разработке и подготовке справочных материалов, журналов инструктажа, правил, инструкций и иных локальных нормативных актов по вопросам охраны труда.

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

11.2. Профком вправе:

11.2.1. Информировать учредителя Центра с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ), в случаях нарушения директором учреждения, его заместителями, руководителями структурных подразделений Центра трудового законодательства РФ, условий настоящего Коллективного договора.

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

11.2.3. Профком оставляет за собой право обращаться в государственные органы и организации, в том числе в Государственную инспекцию труда и к учредителю Центра по вопросам защиты прав работников учреждения.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства (работодателем и работниками), их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения запроса.

12.2.1. Персональные данные предоставляются только с письменного согласия работника.

12.3. Формой контроля за выполнением настоящего Коллективного договора является общее собрание сторон социального партнерства, проводимое не реже одного раза в год. В случае необходимости, в периоды между общими собраниями могут быть проведены рабочие встречи наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

12.4. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению Коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 ТК РФ.

12.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех положений, предусмотренных настоящим Коллективным договором, и взятых на себя обязательств.

12.6. Стороны обязуются предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые

права и интересы работников Центра, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

12.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

13.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора могут быть начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

13.3. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения и согласно нормам трудового законодательства Российской Федерации.

13.4. Работодатель направляет настоящий Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, уполномоченный на проведение процедуры регистрации.