

Коллективный договор
Муниципального учреждения дополнительного
образования
«Центр дополнительного образования
«Каскад»
г. Волжска Республики Марий Эл
на 2023 -2025 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
МУДО «ЦДО «Каскад» Протокол № 8 от 12.12.2022

Подписан сторонами:

От работодателя
Директор МУДО «ЦДО «Каскад»
Захарченко Т.Ю.

«12» декабря 2022 г.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МУДО «ЦДО «Каскад»
Ванюкова Л.В.

«12» декабря 2022 г.

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 года № 90 - ФЗ.

ТД - Трудовой договор.

КД - Коллективный договор.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах - Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Каскад» г. Волжска Республики Марий Эл (далее - МУДО «ЦДО «Каскад»)

(наименование общеобразовательного учреждения)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МУДО «ЦДО «Каскад» и установлению дополнительных социально-экономических 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МУДО «ЦДО «Каскад», являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя - первичной профсоюзной организации (далее - ППО);

- Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной ППО МУДО «ЦДО «Каскад»

- работодатель в лице его представителя - директора МУДО «ЦДО «Каскад» Захарченко Татьяны Юрьевны.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУДО «ЦДО «Каскад».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

ППО обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МУДО «ЦДО «Каскад», расторжения трудового договора с директором МУДО «ЦДО «Каскад», реорганизации МУДО «ЦДО «Каскад» в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) МУДО «ЦДО «Каскад» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации МУДО «ЦДО «Каскад» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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 договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МУДО «ЦДО «Каскад».

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

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ППО в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МУДО «ЦДО «Каскад»;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Соглашение по охране труда;
4. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

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 или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
7. Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
8. Положение о порядке и условиях предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работникам МУДО «ЦДО «Каскад»;
9. Положение о форме и порядке заключения трудовых договоров.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления МУДО «ЦДО «Каскад» непосредственно работниками или через ППО;

- учет мнения ППО;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МУДО «ЦДО «Каскад», внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития МУДО «ЦДО «Каскад»;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Ежегодно два раза в год (декабрь, май) информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.20. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. VI с ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

— если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.21. ППО МУДО «ЦДО «Каскад» не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

II. Трудовой договор (эффективный контракт)

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МУДО «ЦДО «Каскад» и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. **(Приложение №2,3)**

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МУДО «ЦДО «Каскад», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МУДО «ЦДО «Каскад».

2.3. В трудовой договор (эффективный контракт) включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор (эффективный контракт) дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор (эффективный контракт) включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре (эффективном контракте) оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условия её выполнения только в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре (эффективном контракте) не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Заключение трудового договора (эффективного контракта) о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре (эффективном контракте) обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора (эффективного контракта) без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технологии производства, структурная реорганизация производства и др. причины: изменение количества классов-комплектов, групп или учащихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение дополнительных общеобразовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.8. При заключении трудового договора (эффективного контракта) с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.9. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) трудовой функции.

2.10. Выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта) с работником.

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 МУДО «ЦДО «Каскад».

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессии и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МУДО «ЦДО «Каскад» (**Приложение №4,6**)

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2 При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ). (**Приложение №5**).

3.3.3. 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, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173 - 177 ТК РФ.

3.3.4. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности МУДО «ЦДО «Каскад», по направлению МУДО «ЦДО «Каскад» или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников; в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаем с учетом мнения профкома.

3.3.7. В исключительных случаях, предусмотренных региональным соглашением продлевать срок действия квалификационных категорий работникам образовательных учреждений на срок не более одного года в индивидуальном порядке.

Основаниями для продления сроков действий квалификационных категорий считать:

- длительную нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождение в отпуске до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ по выходу на работу;
- нахождение в командировке на работе по специальности за рубежом в российских образовательных учреждениях;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращения численности и штата работников образовательных учреждений;
- случаи истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии (по возрасту) осталось менее трех лет, имеющая квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста;
- Награждение государственными наградами (орден, медаль, почетная грамота Республики Марий Эл), удостоенные Почетного звания, награжденные Соревновательным грантом, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», участие в финале Всероссийского конкурса профессионального мастерства педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям» в последний срок действия квалификационной категории работника;
- Завоевание первого места в республиканском, районном, городском профессиональном конкурсе педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям»;
- вынужденный переход на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории;
- до конца учебного года продлевать срок действия квалификационной категории работникам, достигшим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года;
- руководителям и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования или ухода на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления образованием не более чем на один год;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста, при продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

3.4. Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников, организацией осуществляющих образовательную деятельность (Приложении №4,6)

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

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

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ (Приложение №7)

4.4. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

- семейным при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям, осталось менее 3 лет (п.4.9. Регионального отраслевого соглашения),
- проработавшим в МУДО «ЦДО «Каскад» свыше 10 лет;
- одиноким матерям (отцам) воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденным представителям первичных профсоюзных организаций;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.6. При появлении новых рабочих мест в МУДО «ЦДО «Каскад», в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МУДО «ЦДО «Каскад» в связи с сокращением численности или штата.

4.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.8. Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МУДО «ЦДО «Каскад» (ст.91 ТК РФ) (**Приложение №6**), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МУДО «ЦДО «Каскад».

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

5.3. Для педагогических работников МУДО «ЦДО «Каскад» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Постановление Правительства РФ № 191 от 03.04.2003 г.)

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МУДО «ЦДО «Каскад».

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогов дополнительного образования (далее – ПДО), принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы), которая равна 18 часам в неделю. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г.)

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

— 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 ПДО. ПДО, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МУДО «ЦДО «Каскад» (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), ПДО вправе использовать по своему усмотрению.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МУДО «ЦДО «Каскад».

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения ППО.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора МУДО «ЦДО «Каскад» .

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ.

5.8. Привлечение работников МУДО «ЦДО «Каскад» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МУДО «ЦДО «Каскад», Правилами внутреннего трудового распорядка МУДО «ЦДО «Каскад», должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

5.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МУДО «ЦДО «Каскад».

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не

превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора МУДО «ЦДО «Каскад».

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

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МУДО «ЦДО «Каскад» и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

5.13. График сменности работы составлять с учетом мнения ППО и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для сведения.

5.14. Для работников МУДО «ЦДО «Каскад» предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня некоторым категориям работников должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Всем работникам предоставлять выходные - при шестидневной рабочей неделе - один выходной день, при пятидневной - два выходных дня в неделю, как правило, подряд.

5.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. **(Приложение №18)**

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.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.16. работодатель обязуется:

5.16.1. . предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ **(Приложение №8)** При этом продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется

по результатам специальной оценки условий труда в количестве 7 календарных дней; **(Приложение № 8, 9)**

- за ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ) день устанавливать для работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней. **(Приложение №9)**

5.16.2. С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с ППО предоставлять дни отдыха с сохранением заработной платы из внебюджетных средств:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 1 день;
- для проводов детей в армию 2 дня;
- председателю ППО 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (больничного листа) 3 дня;
- рождение ребёнка в семье работника 3 дня;
- регистрация брака или детей работника 1 день;
- смерть близких родственников работника 3 дня;
- работающим пенсионерам в возрасте от 55 (жен.) и 60 (муж.) лет 3 дня;
- работающим инвалидам 3 дня.

5.16.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом МУДО «ЦДО «Каскад» (п.5 ст. 55 Закона РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ) **(Приложение №10)**.

5.16.4. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

5.16.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МУДО «ЦДО «Каскад» осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца.

6.4. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются утверждаемым работодателем Положением о новой системе оплаты труда работников МУДО «ЦДО «Каскад» (**Приложение №11, 12**) по согласованию с профкомом.

6.5. Тарификация педагогических работников производится тарификационной комиссией, созданной в МУДО «ЦДО «Каскад» на начало нового учебного года, в состав которой в обязательном порядке включается председатель ППО. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливаются, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МУДО «ЦДО «Каскад» с учетом мнения ППО.

6.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) ПДО устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МУДО «ЦДО «Каскад» с учетом мнения (по согласованию) ППО.

При установлении учебной нагрузки ПДО, для которых МУДО «ЦДО «Каскад» является местом основной работы, сохранять ее объем и преемственность преподавания дисциплин в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный ПДО в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. Объем учебной нагрузки ПДО больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

Учебную нагрузку ПДО, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими ПДО.

Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать работающим ПДО, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

6.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки ПДО в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе директора МУДО «ЦДО «Каскад», возможны только

1. по взаимному согласию сторон;
2. по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановление на работе ПДО, 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.

6.8. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

6.9. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МУДО «ЦДО «Каскад», 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 - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно- методических кабинетов, центров) предоставлять с учетом мнения ППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и только в том случае, если ПДО, для которых МУДО «ЦДО «Каскад» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет директор МУДО «ЦДО «Каскад».

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Заработную плату выплачивать два раза в месяц 30 числа – аванс, 15 числа окончательный расчет за месяц работы независимо от числа рабочих дней в месяце;

- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;
- форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного ППО

6.12.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме; оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ из внебюджетных средств;

6.12.3. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам).

6.12.4. За работу в сверхурочное время по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.12.5. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере - (но не менее 2/3) средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ);

6.12.6. Возместить работнику не полученный им заработок в случаях:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

6.12.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.12.8. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

6.12.9. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от ПДО причинам до конца учебного года выплачивать заработную плату за фактическое число часов,

6.12.10. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.12.11. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ) в размере 35 % (не ниже 35%).

6.12.12. Работникам МУДО «ЦДО «Каскад» в соответствии с проведенной аттестацией оценкой рабочих мест по условиям труда и по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты за вредные и (или) опасные условия труда в размере до 12% ставки (оклада), но не менее 4%. Повышенная оплата труда осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

6.12.13. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки (**Приложение №12**) с учетом мнения ППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте МУДО «ЦДО «Каскад».

6.12.14. Работнику (в т.ч. совместителю), выполняющему в МУДО «ЦДО «Каскад» наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, закрепленному в локальном акте МУДО «ЦДО «Каскад».

6.12.15. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

6.13. Осуществлять необходимые меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах. В необходимых случаях Терком профсоюза координирует коллективные действия профсоюзных организаций на уровне Республики Марий Эл в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В случае проведения забастовки обеспечивать выполнение перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.11.2005 года №285.

6.14. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией дополнительной общеобразовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст.6,14 настоящего коллективного договора)
- при направлении в служебные командировки (ст. 167- 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414ТКРФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116 - 119, 123 - 128 ТК РФ, ст.5,21 настоящего коллективного договора);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Оказывать материальную помощь работникам МУДО «ЦДО «Каскад».

7.2.3. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

7.2.4. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо со смертью работника.

7.2.5. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного пособия следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в МУДО «ЦДО «Каскад»; имеющим стаж работы в МУДО «ЦДО «Каскад» свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией МУДО «ЦДО «Каскад»; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (ив других случаях).

7.2.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.7. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность - производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.2.8. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам МУДО «ЦДО «Каскад» по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) ППО перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам **(Приложение № 12)**.

7.2.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.10. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок 1 месяц. За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

7.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.13. По соглашению сторон трудового договора устанавливать повышение выходных пособий (часть четвертая ст. 178 ТК РФ).

Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

7.2.14. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16 - летнего возраста.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МУДО «ЦДО «Каскад» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ)

(Приложение №13)

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда **(Приложение № 20)** с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в МУДО «ЦДО «Каскад» специальную оценку труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) ППО, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов ППО и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МУДО «ЦДО «Каскад» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников МУДО «ЦДО «Каскад» по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложения № 8,14, 15**).

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

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МУДО «ЦДО «Каскад» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (с . 220 ТК РФ).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228,, 229,230,230,).

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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 размере среднего заработка.

8.9. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МУДО «ЦДО «Каскад», за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению (**Приложения №13, 16, 17**)

8.10. Совместно с ППО организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных п. 7.2.8. настоящего коллективного договора.

8.11. Участвовать на паритетных началах совместно с ППО в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.12. С целью создания нормальных условий труда работников МУДО «ЦДО «Каскад» работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования, пожарной сигнализации и др.);
- наличие, функционирование и доступность мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с СанПиН;
- рабочие помещения должны быть укомплектованы необходимым количеством средств огнетушения, пожарной сигнализацией, аптечкой первой помощи.

8.13. Немедленное прекращение работ в МУДО «ЦДО «Каскад» осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях МУДО «ЦДО «Каскад»:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

8.14. Работодатель обеспечивает все объекты МУДО «ЦДО «Каскад» средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами. В помещении вывешиваются инструкции по поведению работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя)

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. В целях создания условий для успешной деятельности ППО (профкома) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором - работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в ППО или профсоюзной деятельности.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом ППО, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) ППО в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять ППО 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами ППО, при наличии их письменных заявлений.

9.6. За счет средств надтарифного фонда МУДО «ЦДО «Каскад» производить ежемесячные выплаты председателю ППО в размере 20 % должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов ППО 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 мероприятий, а также для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

9.8. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя и заместителя председателя ППО и течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего

порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.9. Предоставлять ППО по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МУДО «ЦДО «Каскад».

9.10. Членов ППО включать в состав комиссий МУДО «ЦДО «Каскад» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. С учетом мнения (по согласованию) ППО рассматривать следующие вопросы :

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ППО, по инициативе с работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья 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);
- система оплаты и стимулирования труда (Приложения №4и №5) (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 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 комиссии по охране труда (ст. 218 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);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.12. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выбранного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ (**Приложение № 7**).

9.13. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.14. Содействовать деятельности ППО МУДО «ЦДО «Каскад».

9.15. Представлять возможность ППО, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением

трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.16. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

Х. Обязательства ППО

10. ППО обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами ППО, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде:

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением;

10.3. Совместно с директором МУДО «ЦДО «Каскад» создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

10.4. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости - забастовок в установленном законодательством порядке.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

10.6. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам МУДО «ЦДО «Каскад» для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе - комиссию по охране труда МУДО «ЦДО «Каскад», для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного ППО по охране

труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве .
10.7. Представлять и защищать трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами ППО и их детьми.

10.9. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией - правовое просвещение работников.

10.10. Участвовать в работе комиссий МУДО «ЦДО «Каскад» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам ППО в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетании, смерти ближайших родственников, при серьёзных материальных затруднениях.

10.14. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в МУДО «ЦДО «Каскад» законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в МУДО «ЦДО «Каскад», соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам МУДО «ЦДО «Каскад»;
- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

10.15. Заслушивать сообщения директора МУДО «ЦДО «Каскад» о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране

труда, социальных гарантий и льгот работникам МУДО «ЦДО «Каскад», требовать устранения выявленных недостатков.

10.16. Направлять учредителю (собственнику) МУДО «ЦДО «Каскад» заявление о нарушении директором МУДО «ЦДО «Каскад», его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.17. Информировать членов ППО о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций ППО.

10.18. Проводить разъяснительную работу среди членов ППО об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов ППО.

10.19. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.20. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами ППО (ст. 373 ТК РФ).

10.21. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников МУДО «ЦДО «Каскад».

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные

лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.8. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КОАП).

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

к Коллективному договору МУДО «ЦДО «Каскад» на 2017-2022 годы

1. Приложение 1. Краткая информация о МУДО «ЦДО «Каскад».
2. Приложение 2. Форма Трудового договора (эффективного контакта).
3. Приложение 3. Форма соглашения о внесении изменений в Трудовой договор.
4. Приложение 4. Перспективный план подготовки кадров МУДО «ЦДО «Каскад».
5. Положение о служебных командировках.
6. Приложение 6. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования Республики Марий Эл при подготовке и проведении аттестации.
7. Приложение 7. Порядок учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
8. Приложение 8. Перечень должностей, отнесённых к вредным и опасным условиям труда согласно специальной оценке условий труда.
9. Приложение 9. Перечень должностей работников МУДО «ЦДО «Каскад» с ненормированным рабочим днём.
10. Приложение 10. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МУДО «ЦДО «Каскад» длительного отпуска сроком до одного года.
11. Приложение 11. Положение о новой системе оплаты труда МУДО «ЦДО «Каскад».
12. Приложение 12. Положение о премировании, надбавках, доплатах, компенсационных и стимулирующих выплатах и других видах материального поощрения работников МУДО «ЦДО «Каскад».
13. Приложение 13. Положение об организации работы по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса в МУДО «ЦДО «Каскад».
14. Приложение 14. Перечень работ и профессий в МУДО «ЦДО «Каскад», по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.
15. Приложение 15. Перечень профессий на бесплатную выдачу очищающих средств.
16. Приложение 16. Положение об организации работы уполномоченного лица по охране труда в МУДО «ЦДО «Каскад».

17. Приложение 17. Положение об организации комиссии по охране труда в МУДО «ЦДО «Каскад».
18. Приложение 18. График отпусков работников МУДО «ЦДО «Каскад»
19. Приложение 19. Положение об организации административно-общественного контроля в МУДО «ЦДО «Каскад».
20. Приложение 20. Соглашение по охране труда и пожарной безопасности на 2016 год администрации и трудового коллектива МУДО «ЦДО «Каскад».
21. Приложение 21. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МУДО «ЦДО «Каскад».