От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Т.В.Зарыпова
21.11.2022 г.

От работодателя:
Директор МБУ ДО
«ДООЦ «Гармония»
_____ Е.Л.Абузова
21.11.2022 г.

МБУ ДО "ДООЦ "ГАРМОНИЯ"

Подписано цифровой подписью: МБУ ДО "ДООЦ "ГАРМОНИЯ"
Дата: 2023.03.23 14:14:41 +07'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный (профильный)
центр «Гармония»
на 2023 – 2025 годы

ПРИНЯТ
на общем собрании трудового
коллектива МБУ ДО «ДООЦ
«Гармония»
протокол № 2 от 24.05. 2022

Коллективный договор
зарегистрирован в КГКУ
УСЗН по городу Барнаулу
№ 30/22 от "25" -11- 2022
Павленко С.В.

г. Барнаул, 2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Гармония» комитета по образованию города Барнаула и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Гармония» (далее – МБУ ДО «ДООЦ «Гармония»).

1.Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Работодателем в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Гармония» Абузовой Елены Леонидовны, и Работниками, от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя Зарыповой Татьяны Владимировны с другой стороны, на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. ФЗ от 28.12.2010);

Закон Алтайского края «О социальном партнерстве в Алтайском крае» от 14.06.2007 №55-ЗС (с измен. От 05.06.2013 № 33- ЗС).

1.3. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников МБУ ДО «ДООЦ «Гармония», далее образовательная организация, заключивших трудовой договор.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет.

1.6. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

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

1.8. Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно рассматриваются на общем собрании трудового коллектива работников образовательной организации.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2.Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в образовательной организации регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Гармония».

2.2. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст.68 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано пройти предварительный медицинский осмотр и предъявить Работодателю следующие документы (ст. 65, ст.69 Трудового кодекса РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справку о наличии (отсутствия) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- медицинскую книжку, установленного образца содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами (ст.68 ТК РФ):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- должностная инструкция;
- коллективный договор;
- иные локальные нормативные акты.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.7. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Отличник общего образования Российской Федерации» и т.д.

2.8. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.9. 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 (ст. 67 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях,

предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.11. Прекращение трудового договора с работником осуществляется в соответствии с ст. 77-84.1 ТК РФ.

2.12. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.15. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации,

право на время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда работников образовательной организации производится в соответствии законодательством РФ, Алтайского края, со штатным расписанием, локальными актами образовательной организации, устанавливающими условия выплаты стимулирующих надбавок. Заработная плата работников определяется на основе:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования (утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. №761н);
- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;
- установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников;
- установления к базовым окладам повышающих коэффициентов;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

3.2. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни - 25 и 10 числа каждого месяца путем безналичного перечисления на пластиковые карты работников.

3.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров и сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей суммы, подлежащей выплате.

Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 35-51-579 ин/02-06 РФ № 147 от 03.12.2002.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.151 ТК РФ).

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

3.6. Работникам, занятым в случае производственной необходимости работой в праздничные и выходные дни, ночное время, оплату производить в соответствии со ст. 96, 99 ТК РФ, ст.153 ТК РФ.

3.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3.8. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.9. Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

3.10. Оплата труда учебно - вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется в соответствии с базовыми окладами.

3.11. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

3.12. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников включает в себя выплаты:

- за наличие квалификационной категории;

- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за наличие ученой степени по профилю образовательной организации или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством и «Положением об оценки качества профессиональной деятельности работников МБУ ДО «ДООЦ «Гармония» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

3.13. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов, включающие в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании «Положением об оценки качества профессиональной деятельности работников МБУ ДО «ДООЦ «Гармония» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

3.14. Система стимулирующих доплат работникам образовательной организации включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты, ежемесячные премии и единовременные поощрительные доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей или выходящую за рамки рабочего времени.

3.15. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей, руководителей структурных подразделений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно «Положением об оценки качества профессиональной деятельности работников МБУ ДО «ДООЦ «Гармония» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

4. Права и обязанности работодателя

4.1. Администрация образовательной организации имеет исключительное право на управление образовательным процессом и общей организации жизнедеятельности образовательной организации.

4.2. Администрация образовательной организации имеет право на:

- прием, увольнение и перевод сотрудников с одной должности на другую в соответствии с ТК РФ;
- установление общих правил, расписания и графиков работ;
- установление должностных требований;
- распределение учебной нагрузки, установление ставок заработной платы;
- определение видов доплат и других выплат стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами, регулирующими условия выплаты стимулирующих надбавок в пределах имеющихся средств.

4.3. Администрация образовательной организации имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

4.4. Администрация образовательной организации имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующими локальными актами, регулирующими условия выплаты стимулирующих надбавок.

4.5. Администрация образовательной организации обязана создавать необходимые условия, применять необходимые меры к улучшению условий труда работников и пребывания воспитанников.

4.6. Администрация обязана согласовывать с Работниками, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

4.7. Администрация обязана информировать Работников:

- о перспективах развития образовательной организации;
- об изменениях структуры образовательной организации.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работодатель разрабатывает и утверждает Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ), регламентирующие рабочее время и время отдыха работников.

5.2. В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни, установленные в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

5.3. Продолжительность рабочей недели на одну ставку, согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - 40 часов;
- для педагога-психолога, социального педагога - 36 часов;
- для педагога дополнительного образования – 18 часов;
- для учителя - логопеда – 20 часов;
- для сторожей - согласно графика работы.

5.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации, который

должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

В других случаях привлечения к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.8. Педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ - 42 календарных дня, остальным работникам (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.115, 122 ТК РФ).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

5.11. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.12. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетания работника – 3 дня;
- бракосочетания детей работника – 3 дня;
- похороны близких родственников – 3 дня.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Педагогическим работникам образовательной организации предоставляются следующие права и социальные гарантии:

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- право на длительный отпуск сроком до 1 года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленным ТК РФ;
- иные трудовые права и меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

6.2. Работодатель обязуется:

- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ;
- предоставлять работникам образовательной организации дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ;
- производить выплаты стимулирующей надбавки в соответствии с локальными актами, регламентирующими условия выплаты стимулирующей надбавки при наличии денежных средств фонда оплаты труда.

7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

7.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

7.2. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников образовательной организации 1 раз в три года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

8. Охрана труда и техника безопасности

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

8.1.3. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

8.1.4. Отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (ст. 76 ТК РФ).

8.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

8.1.7. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

8.1.9. Обеспечивать приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих веществ в соответствии с установленными нормами на работах, связанных с загрязнениями

8.1.10. Знакомить работников с требованиями охраны труда, условиями труда и обеспечивать соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда.

8.1.11. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.12. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами.

8.2. Работники обязуются:

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

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.4. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.2.5. Взаимодействовать с выборным органом первичной профсоюзной организации посредством учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372, 373 ТК РФ) в случаях:

- принятия правил внутреннего распорядка;
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочной работе, к работе в праздничные и выходные дни (ст. 99, 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов образовательной организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ).

9.3. Взаимодействовать с выборным органом первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по следующим основаниям:
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации (п.1. ст. 336 ТК РФ).

9.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке мест, охране труда, имеют право участвовать в работе Управляющего совета, в том числе по утверждению доплат стимулирующего характера каждому работнику учреждения.

10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации и осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.6. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

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

11.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

11.2. Ежегодно отчитываются на общем собрании работников о выполнении коллективного договора.

11.3. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

Прошнуровано,
пронумеровано,
скреплено печатью
15 (пятнадцать) листов
Директор МБУ ДО
«ДООЦ «Гармония»
Е.Л.Абузова