

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
Муниципального учреждения дополнительного образования
«Волжский экологический центр»
на период 2019-2021 годы

От работодателя:
Директор МУДО «ВЭЦ»

М.В. Мичукова
«14».06.2019 года

От работников:
Председатель первичной профорганизации

Ю.С. Маркина
«14» .06.2019 года

Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения города Волжска и Волжского района»	
Регистрационный номер	406
от	9.июнь 2019 г.
Очнотелефонное лицо Белышева Ю.Г.	
— — — —	— — — —

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Волжский экологический центр» (далее МУДО «ВЭЦ»), направленным на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора МУДО «ВЭЦ»
- работники в лице председателя первичной профсоюзной организации МУДО «ВЭЦ» (далее ППО МУДО «ВЭЦ») - профсоюзного комитета (далее ПК).

1.3. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора

1.4. Стороны обязуются соблюдать условия коллективного договора, считают обязательным для себя выполнение положений, предусмотренных Региональным отраслевым соглашением между Марийской Республиканской организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл и территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования ГО «Город Волжск».

1.5. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Региональным отраслевым соглашением между Марийской Республиканской организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл на 2015-2017гг. и распространяется на всех работников МУДО «ВЭЦ».

1.6. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Общероссийского профсоюза работников народного образования и науки и Положения первичной профсоюзной организации МУДО «ВЭЦ», является единственным полномочным представительным органом работников МУДО «ВЭЦ», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе в соответствии с законом уполномочить выборный профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией: оплата вышеназванных услуг составляет ежемесячно 1 % от заработной платы работника. Работодатель на основании личного заявления работника, не являющегося членом профсоюза, уполномочившего профком представлять его интересы, ежемесячно удерживает из его заработной платы и перечисляет указанные денежные средства на счет профсоюзной организации (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими.

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетентности в соответствии с трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами с учетом норм настоящего коллективного договора, по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.13. Работодатель обязуется направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Департамент государственной службы занятости населения Республики Марий Эл и территориальный комитет профсоюза в течение 7 дней после его подписания.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором под расписью работников организации, а также лиц при приеме на работу.

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются обеспечивать гласность выполнения сторонами обязательств и проводить их обсуждение на общем собрании работников МУДО «ВЭЦ» не реже одного раза в год.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

1.20. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх 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 трёх лет.

1.21. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.22. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок до трёх лет.

1.23. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон

1.24. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

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

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, нормы коллективного договора не применяются.

1.25. Коллективный договор обязателен к применению при заключении в учреждении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.26. Все спорные вопросы по толкованию и реализации коллективного договора решаются сторонами. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта в течение 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных договоров.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности образовательного процесса, повышение качества образования, прогрессивных форм организаций и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения ставок заработной платы ниже существующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения муниципального задания в пределах лимитов бюджетных обязательств бюджета Учредителя;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4 создавать условия для освоения передового педагогического опыта, достижений науки и техники;

2.2.5 предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

2.2.6 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.7 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками;

2.2.8 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами (эффективными контрактами) работой;

2.2.9 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка МУДО «ВЭЦ», трудовым договором (эффективным контрактом);

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

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности МУДО «ВЭЦ» присущими профсоюзам методами, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников МУДО «ВЭЦ»;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управлеченческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора;

2.3.5 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.6 в установленных законом случаях выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать законные интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя предусмотренные законом способы защиты;

2.3.7 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.8 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.9 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.10 добиваться роста заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.11 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3 способствовать повышению эффективности образовательного процесса, улучшению качества образования, использовать передовой педагогический опыт;

2.4.4 беречь имущество работодателя;

2.4.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба МУДО «ВЭЦ», его имуществу и финансам;

2.4.7 принимать меры по немедленному устраниению причин и условий, препятствующих нормальному образовательному процессу (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8 содержать свое рабочее место, оборудование и передавать сменяющему его работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учреждении и на его территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9 эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию, воду и другие материальные ресурсы;

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

2.5.4 принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Общероссийского профсоюза работников народного образования и науки, соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет имеет право:**

2.6.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации учреждения;

- введению изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором (эффективного контракта);

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ) И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом и настоящим коллективным договором. Трудовой договор (эффективный контракт) хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ) (Приложение 1).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора (эффективного контракта) преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (эффективного контракта), и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

3.2.3 заключать срочный трудовой договор (эффективный контракт) только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.4 выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта);

3.2.5 изменять трудовой договор (эффективный контракт) (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

3.2.6 сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);

3.2.7 разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, в которых не допускать ликвидации организации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

3.2.8. представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства в случае массового увольнения работников;

3.2.9 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой результативностью труда и квалификацией. При равной результативности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

б) работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3 лет (п. 4.9. Регионального отраслевого соглашения);

в) проработавшие на предприятии 10 лет (по соглашению);

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

д) инвалиды боевых действий по защите Отечества и другие инвалиды;

е) работники моложе 18 лет;

ж) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;

з) одинокие матери (отцы) воспитывающим детей до 16 лет;

к) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

л) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

м) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

н) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.2.10 Расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с п.п. 2,3 и 5 части первой ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (Приложение 2). (ч. 4 ст. 82 ТК).

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 ч. 1ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного коллегиального органа (ст. 374 ТК РФ).

Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ (ст.376 ТК РФ).

3.2.11 использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

б) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.12 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

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.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.4 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора (эффективного контракта) должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение 3), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ)

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов преподавательской работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогов дополнительного образования, 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.)

4.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по просьбе беременной женщины,

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),

- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, по возможности не допускающего перерывов между занятиями. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического, методического советов, родительских собраний и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

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 учреждения.

Допускается привлечение работников 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.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

4.9. 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

4.11. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст.371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

4.12. 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.

4.13. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

4.14. По заявлению работника работодатель вправе разрешить ему работу по другому трудовому договору в учреждении по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

4.15. С письменного согласия сотрудника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. (ст. 60.2 ТК РФ).

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

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

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

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

4.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается, время и продолжительность перерыва определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 48 часов.

Нерабочие и праздничные дни:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы (изменение в ст. 112 ТК РФ ФЗ от 23.04.2012г. № 35-ФЗ)

7 января- Рождество Христово

23 февраля – День защитника Отечества

8 марта – Международный женский день

1 мая- Праздник Весны и Труда

9 мая – День Победы

12 июня День России

4 ноября День народного единства

Общим выходным днем является воскресенье.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (Приложение 4), утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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 и по соглашению с работодателем на основании заявления работника.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках", ст. 127 ТК РФ,).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.3. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение 5, 6). При этом продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется по результатам специальной оценки условий труда в количестве 7 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ) день устанавливать для работников (Приложение 7) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 дней календарных.

5.4.2. С учетом производственных возможностей по согласованию с профкомом предоставлять дни отдыха без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 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 - 1 день;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и членам профкома - 3 дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;

- работникам в случае рождения ребенка - 1 день;

- работникам в случае регистрации брака (при регистрации брака впервые) - 3 дня;

- работникам в случае регистрации брака детей - 1 день;

- работникам в случае смерти близких родственников: матери, отца, мужа, жены, детей - 3 дня; брата, сестры - 1 день.

5.4.3. 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 илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанныго 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;

5.4.4. Представлять 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, определенными Положением о порядке и условиях предоставления

педагогическим работникам МУДО «ВЭЦ» длительного отпуска сроком до одного года», ст. 335 ТК РФ) (Приложение 8).

5.4.5. В соответствии с частью 1 и 2 ст.258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставлять во время перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается один час. Указанные перерывы предоставлять не реже чем каждые 3 часа непрерывной работы.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включать в рабочее время и оплачивать их в размере среднего заработка.

5.4.6. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливать по заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.5. Оплата отпусков.

5.5.1 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Для исчисления средней заработной платы работника применяется фактически начисленная ему заработка за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду отпуска.

5.6 Профсоюзный комитет обязуется:

5.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

5.6.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

5.6.3. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработка плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты(доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и максимальным размером не ограничивается (ст. 129 ТК и ст. 132 ТК).

6.2. Стороны подтверждают:

6.2. 1.Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

6.2.2. 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 Муниципального учреждения дополнительного образования «Волжский экологический центр» (Приложение 9) по согласованию с профкомом.

6.2.3. Размеры и условия осуществления иных стимулирующих выплат устанавливаются Положением о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и

стимулирования сотрудников Муниципального учреждения дополнительного образования «Волжский экологический центр», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры иных стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение 10).

При наличии средств работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников Муниципального учреждения дополнительного образования «Волжский экологический центр».

6.2.4. При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработка плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

6.2.6. Работникам организации в соответствии с проведенной аттестации 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 процентов ставки (оклада), но не менее 4 процентов. Повышенная оплата труда осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

6.2.7. В целях создания заинтересованности педагогических работников и выполнения педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для педагогов могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.2.8. Наполняемость групп, установленная Положением о наполняемости групп (объединений) МУДО «Волжский экологический центр» (Приложение 12), является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.2.9. Тарификация педагогических работников производится тарификационной комиссией, созданной в учреждении на начало нового учебного года, в состав которой в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационный списки. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливаются исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

6.2.10. Учебную нагрузку на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем, если не изменились финансирование учреждения, объем муниципального задания и сохранность контингента у педагога за прошлый учебный год составляет не менее 90 %, а рейтинг педагога равен или выше среднего значения по учреждению.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения объема муниципального задания, потери сохранности контингента.

В зависимости от количества часов, предусмотренных образовательной программой, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

Учебную нагрузку педагогам, 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 педагогам.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- 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;

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

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

6.2.12. 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.

6.2.13. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, высшее профессиональное образование являются обязательными.

Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

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

-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 ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной исходя из размера более высокой ставки (оклада) оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.2.13. Преподавательскую работу 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) предоставляется с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и только в том случае, если педагогам, для

которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.2.14. Преподавательскую работу 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) предоставляется с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и только в том случае, если педагогам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.2.15. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.2.16. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начислять соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.2.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Заработную плату выплачивать два раза в месяц 15 и 30 числа независимо от числа рабочих дней в месяце;

6.3.2. Расчетные листки (расчетные карточки) с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

6.3.3. Форму расчетного листа (Приложение 13) утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

6.3.3. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.3.4. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней считать простоям по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы и оплачивать его в размере 2/3 средней заработной платы.

6.3.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.3.6. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора;

6.3.7. Возместить работнику не полученный им заработка 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

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

6.3.9. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от педагога причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.3.10. 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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.3.11. 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 10) с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.

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

Раздел 7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

7.2.2. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 35 и более процентов работников в течение 30 календарных дней.

7.2.3. Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2.4. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 лет за счет средств учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности (повышение квалификации) не реже чем один раз в три года.

7.3.2. 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 14).

7.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

7.3.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

7.3.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием профкома.

7.3.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Раздел 8. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Региональным отраслевым соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл на 2015 – 2017 годы.

8.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой МУДО «ВЭЦ», в состав которой включается председатель ППО, в соответствии с перспективным планом подготовки кадров (Приложение 15).

8.3. Организовывать проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников МУДО «ВЭЦ» в соответствии с перспективным планом аттестации и повышения квалификации педагогических и руководящих работников (Приложение 15) аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством образования и науки Республики Марий Эл, с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

8.4. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (Приложение 16).

8.5. Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией учреждения.

8.6. Работодатель обязуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;

- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

8.7. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

8.8. В случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей (первой) квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

8.9. Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию, через два года после ее установления вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

Раздел 9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

9.1. Работодатель:

9.1.1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса (Приложение 17).

9.1.2. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение 18).

9.1.3. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

9.1.4. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

9.1.5. Обеспечивает проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

9.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.7. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

9.1.8. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

9.1.9. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с Приложениями 5, 6 коллективного договора.

9.1.10. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение 19, 20).

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

9.1.12. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 1 оплачиваемый рабочий день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

9.1.13. По решению комиссии по социальному страхованию содействует приобретению путевок на лечение и отдых.

9.1.14. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.1.15. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

9.1.16. 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, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

9.1.17. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.18. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда (Приложение 21) и условия для ее общественной работы для осуществления трехступенчатого административно - общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.19. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

9.1.20. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.1.21. Оборудует уголок по охране труда и технике безопасности.

9.1.22. обеспечивает создание комнату(уголка) для отдыха и приёма пищи сотрудников

9.2. Работники обязуются:

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

9.2.2. 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.

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

9.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об

ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

9.4. Профком:

9.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

9.4.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.4.3. Избирает уполномоченных по охране труда (Приложение 22).

9.4.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

9.4.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

9.4.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.4.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.4.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

10. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

10.1. 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, 182 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.14 настоящего коллективного договора ст. 142, 256 ТК РФ);
- 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, 414, 415 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.21.1 настоящего коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1.обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

10.2.1. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

10.2.2.обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.2.3.своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.2.4.внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного

"страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

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

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

10.2.7. Выходное пособие выплачивать работникам, уволенным, по основаниям перечисленным в статье 178 ТК РФ.

10.2.8. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработка за день и предоставление в связи с этим дней отдыха.

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

10.2.10. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до 1 месяца.

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

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

10.2.12. 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.

10.2.13. 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 трудовоеувечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

- одиноких матерей (отцов), воспитывающих детей до 14 летнего возраста;

- родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

10.3.1 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.3.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

10.3.3 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

10.3.4 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

10.3.5 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

11.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устраниении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

11.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК (ст.ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст. ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

Раздел 12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (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:**

12.1.1. 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 профсоюзе или профсоюзной деятельности.

12.1.2. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

12.1.3. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ. (Приложение 11)

12.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ (Приложение 2.)

12.1.5. Представлять профкому 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).

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

12.1.7. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1% от заработной платы (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.1.8. За счет средств надтарифного фонда учреждения производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10 % от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

12.1.9. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

12.1.10. 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 профкома и в 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.

12.1.11. Представлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12.1.12. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

12.1.13. С учетом мнения профкома рассматривать следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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 №4 и №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 комиссий 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).

12.1.14. 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 22.).

12.1.15. 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. 12.1.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

12.1.16. Представлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзовым 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 устраниении выявленных нарушений.

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

Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими и органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны договорились:

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

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

13.2.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

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

13.2.5. Предоставлять 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).

13.2.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора ежегодно на общем собрании работников учреждения.

13.2.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 51, 54, 195 ТК РФ; ст. 5.27, 5.29, 5.31 КОАП).

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

13.2.9. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Он вступает в силу со дня подписания

14.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию работодателя и профсоюзного комитета в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

14.4. При недостижении 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 к коллективному договору (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

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

**Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников МУДО «ВЭЦ»
(дата). Протокол №1 от 16.05.2019.**

Директор МУДО «ВЭЦ»

Мичукова М.В.

МП

Председатель
профсоюзного комитета

Маркина Ю.С.

МП

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ
к коллективному договору МУДО «ВЭЦ» на 2019-2021 год

1. Форма трудового договора (эффективного контракта)
2. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
3. Правила внутреннего трудового распорядка работников
4. График отпусков.
5. Перечень должностей, отнесенных к вредным и опасным условиям труда, ст. 116-117 ТК РФ.
6. Перечень профессий и работ, которым устанавливаются надбавки и доплаты за вредные условия труда согласно ст.116-117 ТК РФ.
7. Перечень должностей работников МУДО «ВЭЦ» с ненормированным рабочим днем.
8. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МУДО «ВЭЦ» длительного отпуска сроком до одного года.
9. Положение о новой системе оплаты труда работников МУДО «ВЭЦ».
- 10.Положение о премировании надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников МУДО «ВЭЦ».
- 11.Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 12.Положение о наполняемости групп (объединений) МУДО «Волжский экологический центр»
- 13.Форма расчетной карточки (лист)
- 14.Положение о командировках работников МУДО «ВЭЦ»
- 15.Перспективный план подготовки кадров
- 16.Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования РМЭ при подготовке и проведении аттестации.
- 17.Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.
- 18.Соглашение по охране труда на 2016 год
- 19.Перечень работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.
- 20.Перечень профессий на бесплатную выдачу обеззаражающих веществ.
- 21.Положение об организации комиссии по охране труда.
- 22.Положение об организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.