Утверждаю:
Директор МБОУ ДО
«Центр дополнительного образования»
_____ Е.А. Смелякова

06 декабря2022 года

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ ДО
«Центр дополнительного образования»
_____ М.В. Скосырский
06 декабря 2022 года

Принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 3 от «30» ноября 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» на 2022-2025гг.

с «06» декабря 2022 года
до «05» декабря 2025года

Коллективный договор, (изменение, дополнение) зарегистрирован в отделе по труду комитета экономического развития администрации Кондинского района
Регистрационный № 30
«23» декабря 2022 г.
(дата регистрации)
начальник отдела
(должность)
(подпись) / Носова Т.В.
(Ф.И.О.)

2022 год

Содержание

I. Общие положения 3
II. Трудовые отношения и трудовые договоры 4
III. Режим труда и отдыха 5
IV. Оплата и нормирование труда 7
V. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров 8
VI. Охрана труда и здоровья 9
VII. Социальные гарантии и льготы для работников 12
VIII. Обязательства _____ 13
X. Порядок внесения изменений и дополнений 15
XI. Контроль за выполнением коллективного договора, ... 16

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования в лице директора Смеляковой Елены Александровны именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» Скосырского Максима Владимировича.

1.2. Целью настоящего коллективного договора являются создание для работников благоприятных условий труда, предоставление дополнительных гарантий, компенсаций и льгот по сравнению с действующим законодательством, обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение уровня жизни работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

1.3.1 Работодатель обязуется:

- ✓ обеспечивать устойчивую деятельность организации;
- ✓ создавать условия для безопасного и высокоэффективного труда;
- ✓ обеспечивать сохранность имущества организации;
- ✓ учитывать мнение первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования»;
- ✓ профсоюзного комитета (представителя работников) по проектам локальных актов, касающихся интересов работников.

1.3.2. первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» обязуется:

- ✓ защищать интересы работников, в том числе в области условий и охраны труда;
- ✓ осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.3.3. Работники обязуются:

- ✓ качественно и своевременно выполнять должностные обязанности по трудовому договору;
- ✓ способствовать повышению эффективности производства;
- ✓ соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования».

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, окружным, отраслевым соглашениями.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня его подписания.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров работодателя в соответствии со ст. 57 ТК РФ и согласовывается с первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования».

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством РФ, работодателем с участием первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» (ст.59 ТК РФ).

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования», при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой

должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования».

2.9. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования».

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями, для педагогического состава рабочая неделя с предоставлением выходных дней по утвержденному графику работы которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» (ст.190 ТК РФ).

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- 40 часов в неделю для мужчин;
- 36 часов в неделю для женщин.

Для педагогических работников этих же категорий устанавливается сокращенная не более 36 рабочая неделя (ст. 333 ТК РФ).

3.4. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.6. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

3.9. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом первичную профсоюзную организацию МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» (ст. 74 ТК РФ).

3.10. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» очередной отпуск продолжительностью 42 календарных дня устанавливается для следующих работников:

- директор;
- заместитель директора;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- методист.

Всем остальным работникам очередной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве 28 календарных дней.

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

3.11. Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный отпуск предоставляется продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

3.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.116 ТК РФ).

3.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

3.14. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.16. Работодатель обязан предоставлять:

на основании письменных заявлений отдельных категорий работников отпуск без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. ст. 262, 128 ТК РФ);

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, 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, дополнительный отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1. ТК РФ);

работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года в возрасте от 18 до 39 лет включительно, ежегодно в возрасте 40 лет и старше с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (приказ Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 года №404н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»);

работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Порядок предоставления работникам освобождение от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем, и прописываются в Правилах внутреннего трудового распорядка (ст. 185.1. ТК РФ).

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ.)

3.18. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

3.19. Работники учреждения обязаны соблюдать нормы профессиональной этики в соответствии с утвержденным Кодексом этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования»

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда, утвержденным работодателем

4.2. Размер заработной платы работников устанавливается не ниже установленного минимального размера оплаты труда, с учётом решения Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П.

Работодатель обязуется:

4.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

4.4. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: «10» и «25» числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством (ст. 152 ТК РФ).

4.6. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.8. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

V. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием председателя первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования».

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.2. Не менее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно известить первичную профсоюзную организацию МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками.

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также при равной производительности труда родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

5.5. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.6. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с первичной профсоюзной организацией МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места штатными работниками;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с первичной профсоюзной организацией МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не менее чем за 2 месяца.

5.7. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в порядке, установленном п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

6.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.3. Организовать работу ответственного за организацию работ по охране труда, подчинив его руководителю организации.

6.4. Оборудовать уголок по охране труда.

6.5. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» в количестве 3 человек.

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда первичной профсоюзной организацией МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

6.7. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, настоящим коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.

6.8. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи работникам, комплектации согласно приказу Министерства здравоохранения от 15 декабря 2020 года №1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам».

6.9. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.220 ТК РФ).

6.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, при эксплуатации машин и оборудования, при работе с повышенной опасностью;
- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- перед допуском работников к работе, а в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке проводить обучение и проверку знаний правил охраны и безопасности труда с учетом их должностных инструкций или инструкций по охране.

6.11. Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда.

По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с первичной профсоюзной организацией МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» разработать план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

6.12. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ;

- работников, направляемых в другие цеха (на другие участки) спецодеждой и спецобувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и работ этого цеха (участка);

- ремонт, стирку, сушку спецодежды, спецобуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

6.13. Соблюдать требования постановления главного государственного санитарного врача Российской Федерации федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 28 января 2021 года N 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

6.14. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации, предусмотренные законодательством:

а) дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ);

б) сокращенный рабочий день (ст. 92 ТК РФ);

в) доплату к тарифной ставке (окладу) (ст. 147 ТК РФ);

г) смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей.

6.15. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.16. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (157 ТК РФ).

6.17. Обеспечить участие члена первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования», уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.18. Не допускать строительство, реконструкцию, техническое перевооружение производственных объектов без заключения государственной экспертизы усло-

вий труда о соответствии проектов строительства и реконструкции объектов требованиям охраны труда, а также без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля, технической инспекции труда профсоюза.

6.19. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

-запретить прием на работу женщин на производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда.

6.20. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25.02.2000 года № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»);

- при прохождении производственной практики (обучения) в производствах, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет, допускать их на рабочие места не более четырех часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

6.21. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавшими от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

6.21.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

6.21.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.

6.21.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и первичная профсоюзная организация МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» в области обеспечения социальных гарантий, работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Первичная профсоюзная организация МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределению путевок на оздоровление детей, проводит анализ использования средств социального страхования, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в государственные внебюджетные фонды;

7.4.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно представлять в Пенсионный фонд РФ достоверные сведения о стаже и заработке работников;

7.5. Работодатель и первичная профсоюзная организация МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, проведению мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни работников, профилактику социально-опасных заболеваний (туберкулез, ВИЧ), пропаганду отказа от курения и употребления алкоголя.

VIII. Обязательства первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования», как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом территориальной организации профсоюза работников на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, повышению эффективности работы.

8.3. Требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.5. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий коллективный договор, условия и охрану труда.

8.7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.8. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия.

8.9. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав в Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.10. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

8.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников.

8.12. Обеспечивать контроль за исполнением работодателем обязанностей по представлению работникам возможности уплачивать дополнительные страховые взносы на формирование накопительной части трудовой пенсии через работодателя.

8.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюзного комитета предусмотренных положением об оказании материальной помощи членам профсоюзного комитета.

8.14. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования».

8.15. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Организовать работу уполномоченных лиц первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, по соблюдению работниками требований безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

8.17. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда. В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц подразделений (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

IX. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования».

9.1. В целях содействия деятельности первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи, при необходимости – транспортные средства, необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. На основании письменных заявлений работников перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет профсоюзного комитета членские взносы в размере, установленном в Уставе профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

9.1.3. Предоставлять первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» информацию по социально - трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников.

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность членов первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» обеспечивать участие представителей в работе общих собраний коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов.

9.1.5. Предоставлять членам первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные у работодателя (ст. 375 ТК РФ).

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

9.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вносится изменения и дополнения.

10.1. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями.

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже одного раза в год.

11.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

16 (шестнадцать) листов
цифрами прописью

Должность Директор МБОУ ДО „ЦДО"

Подпись [illegible] Е.А.

« 06 » декабря 2021 г. М.П.