

муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
Верхнетоемского муниципального округа
«Верхнетоемский центр дополнительного образования»
(МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО»

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 06.09.2023 ПОДПИСЬ
№ 259

село Верхняя Тойма
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Верхнетоемского муниципального округа «Верхнетоемский центр дополнительного образования» (МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО», далее по тексту - образовательное учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения;
- работодатель в лице его представителя – директора образовательного учреждения;
- учредитель образовательного учреждения - муниципальное образование «Верхнетоемский муниципальный округ» в лице его представителя - Управления образования Верхнетоемского муниципального округа.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования в соответствии с частью четвертой статьи 43 Трудового кодекса российской Федерации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем начинаются с заключения трудового договора при приеме на работу.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором и типовым нормам труда (отраслевым, межотраслевым, профессиональным и иным нормам труда).

2.2. Трудовой договор заключается с работником образовательного учреждения в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. В трудовом договоре с работником образовательного учреждения в обязательном порядке конкретизируются его должностные обязанности, размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг и условия оплаты труда.

Изменение должностных обязанностей, изменение порядка (размера, условий) оплаты труда являются изменениями условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством.

3. Рабочее время и время отдыха, продолжительность и порядок предоставления времени отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников образовательного учреждения определяется Уставом образовательного учреждения и его локальными нормативными актами, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения - Правилами внутреннего трудового распорядка работников, режимом работы образовательного учреждения, годовым календарным учебным графиком, расписанием учебных занятий, графиком сменности, а также условиями трудового договора.

3.2. Для работников образовательного учреждения, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, при полной их занятости устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, для женщин – не более 36 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени для работников образовательного учреждения, относящихся к основному персоналу:

3.3.1. Для педагогов-организаторов – нормы часов педагогической работы за должностной оклад устанавливаются исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.3.2. Для педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы принимается норма часов учебной (преподавательской) работы (18 часов в неделю), являющейся нормируемой частью их педагогической работы.

3.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день) или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по заявлению беременной женщины;
- по заявлению одного из родителей (законных представителей), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- по заявлению работника, осуществляющего уход за больным членом своей семьи при наличии медицинского заключения.

3.5. Всем работникам образовательного учреждения предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Выходные дни педагогическим работникам предоставляются в соответствии с расписанием учебных занятий и режимом работы образовательного учреждения.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

3.7. Каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим для всех работников образовательного учреждения.

3.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, формируемым и утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка в соответствии со ст. 114 Трудового кодекса Российской Федерации:

1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня педагогическим работникам, остальным работникам – ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

2) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера в соответствии со ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации.

3) с режимом работы ненормированного рабочего дня:

- заместители директора, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер – 4 календарных дня;

- секретарь (в т.ч. секретарь учебной части, секретарь руководителя), начальник хозяйственного отдела – 3 календарных дня.

3.9.5. Предоставлять работнику образовательного учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня к ежегодному оплачиваемому отпуску при отсутствии у него в течение календарного года дней временной нетрудоспособности.

3.9.6. На основании ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам образовательного учреждения:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье работника, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- для сопровождения своего ребенка, внука 1 сентября в школу, детский сад – 1 день;

- для празднования юбилейного дня рождения – 2 рабочих дня;

- для проводов детей в армию – 2 календарных дня.

3.9.7. По причинам семейных обстоятельств предоставлять работнику образовательного учреждения отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

3.9.8. В соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предоставлять педагогическому работнику по его желанию длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, но не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3.9.9. Предоставлять работнику отпуск вне графика отпусков при предъявлении работником образовательного учреждения путевки на санаторно-курортное лечение.

3.9.10. Предоставлять работнику образовательного учреждения в удобное для него время ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации):

- имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- одинокому родителю, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

По заявлению работника указанный в данном пункте отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно либо по частям. Перенесение данного отпуска на следующий календарный год не допускается.

3.9.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник вместе с заявлением предоставляет справку с места работы супруга (супруги) о непредоставлении таковых дней по его (её) основному месту работы.

3.9.12. Предоставлять ежемесячно дополнительный выходной день без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет (ст. 319 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. Непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещается.

3.11. Предоставлять право на одновременные сроки ежегодных оплачиваемых отпусков работникам образовательного учреждения, являющихся супругами.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера.

4.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальным нормативным актом образовательного учреждения «Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО» и настоящим коллективным договором.

4.3. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Архангельской области, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.4. Оплата труда педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей устанавливается исходя из протарифицированной еженедельной педагогической нагрузки.

4.5. Заработная плата выплачивается работодателю и работникам образовательного учреждения в денежной форме.

Выплата первой части заработной платы работникам образовательного учреждения производится 25 числа текущего месяца, второй части – 10 числа месяца следующего за отчетным в соответствии с частью шестой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Образовательное учреждение вправе самостоятельно распоряжаться фондом экономии заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения «Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО», который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.8. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника в индивидуальном расчетном листке о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

4.9. По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест за выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательного учреждения и работодателю устанавливается доплата компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения «Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО».

4.10. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в размере 35 процентов часового оклада.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации, работа в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательного учреждения.

5.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать прохождение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательного учреждения.

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

5.3.3. В случае направления работника образовательного учреждения на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами.

5.3.4. Работникам образовательного учреждения, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, предоставлять им гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.5. В соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации. Со дня вынесения решения региональной аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории устанавливать работнику оплату труда в соответствии с полученной квалификационной категорией на основании локального нормативного акта образовательного учреждения «Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО».

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать причину сокращения численности или штата работников образовательного учреждения, проект приказа о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились считать массовым при высвобождении более 3 работников.

6.2. Работникам образовательного учреждения, получившим уведомление о сокращении, предоставлять в рабочее время 4 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Увольнение работника образовательного учреждения, являющегося членом профессионального союза образовательного учреждения, по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников (п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

6.4.2. Увольнение педагогических работников образовательного учреждения по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников допускается лишь по окончании текущего учебного года.

6.4.3. Высвобождаемым при сокращении численности или штата работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

6.4.4. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения не допускается увольнение одновременно работников, являющихся членами одной семьи.

7. Охрана труда

Стороны настоящего коллективного договора в части охраны труда договорились об осуществлении следующего:

7.1. Работники образовательного учреждения обеспечиваются безопасными условиями труда с внедрением и применением современных средств для здоровьесбережения и безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний. (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации)

7.2. Организация среди работников образовательного учреждения обучения по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию доврачебной помощи пострадавшим.

7.3. Обеспечение работников образовательного учреждения нормативными и справочными материалами, правилами, инструкциями, журналами инструктажей и других материалов по охране труда за счет средств образовательного учреждения.

7.5. Обеспечение работников образовательного учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей и результатами специальной оценки условий труда.

7.6. Осуществление обязательного социального страхования работодателя и работников образовательного учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. В данный период

работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Предоставление работнику образовательного учреждения иной работы при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья ему на время устранения такой опасности (ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.8. В случае отказа работника образовательного учреждения от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставление работнику другой работы на время устранения возникшей опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.9. Ведение учета несчастных случаев на производстве и организация своевременного их расследования в соответствии с действующим законодательством.

7.10. Обеспечение соблюдения работодателем и работниками образовательного учреждения требований, правил и инструкций по охране труда.

7.11. Осуществление совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения контроля за состоянием условий и охраны труда.

7.12. Оказание содействия специалисту по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления нарушения прав работников образовательного учреждения за здоровые и безопасные условия труда принятие меры по их устранению.

7.13. Обеспечение прохождения работодателем и работниками образовательного учреждения ежегодных обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований).

7.14. Предоставление работодателю и работнику образовательного учреждения по его личному заявлению не чаще, чем 1 раз в год и не более 7 (семи) календарных дней в год с условием сохранения места работы и среднего заработка для прохождения дополнительного медицинского осмотра (обследования) в учреждении здравоохранения (в т.ч. за пределами района) при наличии медицинского заключения (направления) о дополнительном обследовании (уточнении диагноза и т.п.).

7.15. Предоставление работодателю и работнику образовательного учреждения по его личному заявлению в течение календарного года не более 5 (пяти) календарных дней в год с условием сохранения места работы и среднего заработка для прохождения дополнительного медицинского осмотра (обследования) в учреждении здравоохранения (в т.ч. за пределами района) при наличии медицинского заключения (направления) о дополнительном обследовании (уточнении диагноза и т.п.) его ребенка или тяжелобольного члена его семьи.

7.16. Обеспечение общепринятыми санитарными нормами теплового режима в помещениях.

7.17. Оборудование комнаты для отдыха работников образовательного учреждения.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

8.1. По личному заявлению работнику образовательного учреждения выплачивается один раз в год материальная помощь в размере оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на основании локального нормативного акта образовательного учреждения «Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО», трудового договора, заключенного между работником и работодателем.

8.2. При увольнении работника образовательного учреждения и работодателя в связи с выходом на пенсию по старости или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов, ставок заработной платы).

8.3. При наличии фонда экономии заработной платы работнику образовательного учреждения и работодателю выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы):

1) в связи со значительными событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейный день рождения, тяжелая болезнь или смерть близкого родственника);

2) в случае увольнения в связи с выходом на пенсию по старости или по состоянию здоровья при наличии стажа работы в образовательном учреждении 10 и более лет.

8.4. При направлении работника образовательного учреждения в служебную командировку в соответствии со ст. 168 Трудового кодекса Российской Федерации работнику возмещаются:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, связанные со служебной командировкой, при условии, если они произведены работником с разрешения работодателя.

8.5. Оплачивать работникам образовательного учреждения и членам их семей (несовершеннолетним детям) один раз в два года проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно, а также оплачивать стоимость провоза багажа весом до 30 кг (ст. 325 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Обеспечение деятельности профессионального союза образовательного учреждения

Стороны договорились о том, что:

9.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.2. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профессионального союза образовательного учреждения, по п.п.2-3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.4. При наличии письменного заявления работника, являющегося членом профессионального союза образовательного учреждения, работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работника.

9.5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- утверждение Штатного расписания образовательного учреждения и Тарификационного списка педагогических работников образовательного учреждения;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка работников образовательного учреждения;
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам образовательного учреждения;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательного учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- утверждение должностных инструкций работников образовательного учреждения;
- изменение существенных условий труда.

9.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза образовательного учреждения, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательного учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником образовательного учреждения трудовых обязанностей в виде:

1) отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

2) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) или заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

3) совершение виновных действий работником образовательного учреждения, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

4) совершение работником образовательного учреждения, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

5) повторное в течение одного календарного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

6) применение, в том числе однократное, педагогическим и иным работником образовательного учреждения методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

9.9. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.10. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения производится:

- применение дисциплинарного взыскания в отношении работника, являющегося членом профессионального союза образовательного учреждения;
- временный перевод работника, являющегося профессионального союза образовательного учреждения, на другую работу.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно предоставляет отчет о его реализации на Общем собрании работников образовательного учреждения.

10.3. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11. Подписи сторон коллективного договора

Директор
МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО»

 О.Н. Валеева/
2023 год

Председатель
выборного профсоюзного органа
МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО»

 /С.Е. Дунаева/
«08» сентября 2023 год



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

) листов

Директор МБОУ ДО «Верхнетоемский ЦДО»

О.Н. Валеева