

*Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр внешкольной работы
Новоургальского городского поселения
Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края
на 2020 – 2023 годы*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:

Директор МБУ ДО ЦВР



 У. В. Барышкина

«23» июля 2020 г.

От работников:

представитель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО ЦВР

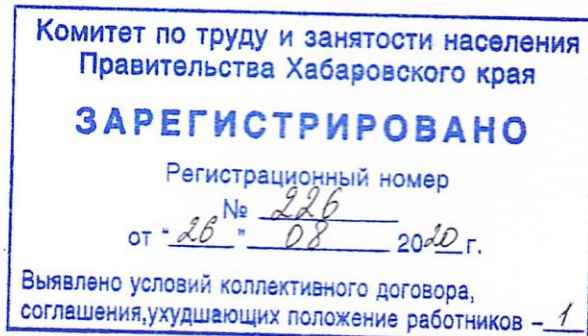


Л. П. Варич

«23» июля 2020 г.

*Принят на общем собрании
трудового коллектива*

Протокол № 6 от 23.07.2020 г.



Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр внешкольной работы
Новоургальского городского поселения
Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
общего собрания трудового коллектива МБУ ДО ЦВР

23. 07. 2020 г.

№ 6

Всего работников – 18 человек

Присутствует на собрании – 17 человек

Повестка дня:

2. О принятии коллективного договора на 2020 – 2023 годы.

Слушали:

2. Варич Людмилу Павловну, председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр внешкольной работы Новоургальского городского поселения Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края, предложила на рассмотрение коллективу работников Коллективный договор на 2020-2023 годы, после чего предложила его принять.

Решили:

3. Принять коллективный договор на 2020 – 2023 годы.

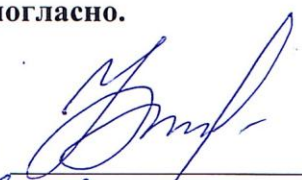
Итоги голосования:

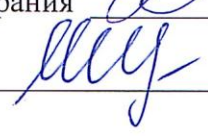
Решение принималось открытым голосованием.

За – 17 человек.

Против – нет.

Решение принято единогласно.

Председатель собрания  У.В. Барышкина

Секретарь  А. А. Незамутдинова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центр внешкольной работы Новоургальского городского поселения Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников МБУ ДО ЦВР 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным Тарифными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

«Работодатель» – в лице директора МБУ ДО ЦВР Барышкиной Ульяны Вячеславовны;

«Работники» – в лице первичной профсоюзной организации МБУ ДО ЦВР.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО ЦВР.

1.6. Стороны договорились о том, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ч. 4, ст. 43 ТК РФ).

1.9. При реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников учреждения.

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

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

1.15. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует три года с 01.01.2020 по 31.12.2023 г.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центр внешкольной работы Новоургальского городского поселения Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

2.2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации;

- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- на обязательное социальное страхование.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда (согласно учебной нагрузке производить плановый набор детей);
- участвовать в осуществлении программ развития учреждения и в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории учреждения;
- совершенствовать свои профессиональные знания, умения, навыки, повышать квалификацию в установленном порядке
- проходить обязательные медицинские осмотры;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены в ТК РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- принимать локальные нормативные акты;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- отстранить от работы работника появившегося на работе:
 - в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке медицинский осмотр.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения. И не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Льготы и компенсации и другие. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченностью кадрами (по согласованию с учебной частью и представительным органом).

3.6. Верхний предел и объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.7. Учебная нагрузка педагогов находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

3.8. О введении изменений определенных сторонами условий договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.9. Руководитель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, связанную с педагогической деятельностью, а также связанную с деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровлении, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ст. 351.1 ТК РФ).

К педагогической деятельности не допускаются лица согласно статье 331 ТК РФ.

3.11. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работы (ст.70 ТК РФ). Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями;
- иных лиц в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором (ч. 4, ст. 70 ТК РФ)

3.12. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей структурных подразделений – шесть месяцев (ст. 70 ТК РФ).

3.13. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях.

3.14. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

3.15. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 282 ТК РФ).

3.16. Продолжительность рабочего времени, установленного работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день.

4. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Расторжение трудового договора может быть:

4.1. по инициативе работника (по собственному желанию):

- работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели до увольнения, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае производится, если на его место приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора. По согласию сторон увольнение может произойти и в день подачи заявления.

4.2. по инициативе работодателя:

4.2.1. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1. ликвидации организации;
2. сокращения численности или штата работников МБУ ДО ЦВР;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
5. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
6. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
7. неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
9. принятия необоснованного решения руководителя МБУ ДО ЦВР, его заместителя, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу МБУ ДО ЦВР;
10. однократного грубого нарушения руководителем МБУ ДО ЦВР, его заместителями своих трудовых обязанностей;
11. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
12. предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
13. в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

4.2.2. Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.2.3. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3, указанные в п. 4.2.1 настоящего коллективного договора, допускается, если невозможно перевести 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.

4.2.4. Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8, указанные в п. 4.2.1 настоящего коллективного договора, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

4.2.5. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 72.2., 73).

5.2. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием представителя работников.

5.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данном учреждении вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

5.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией согласно статье 179 ТК РФ.

5.5. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

5.5.1. пред пенсионного возраста (за два года);

5.5.2. имеющие стаж работы в организации не менее 10 лет;

5.5.3. воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;

5.5.4. одному из двух или более членов одной семьи.

5.6. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

5.7. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

5.8. Работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

5.9. Работодатель имеет право использовать личную информацию о работниках только с их письменного соглашения. Работодатель несёт ответственность за хранение и несанкционированное распространение личной информации о своих сотрудниках. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов (п. 87 ТК РФ).

5.10. Стороны совместно принимают локальный нормативный акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Для оплаты труда работников применяется система фиксированных окладов. Размеры окладов зависят от категорий и определяются согласно тарификации.

6.2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, должностей, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные и др.) работнику производятся выплаты,

предусмотренные трудовым законодательством, и закрепляются «Положением об оплате труда».

6.3. Работодатель производит доплаты к должностной ставке и другие выплаты работникам в соответствии с положением «О порядке и условиях установления выплат компенсационного характера», положением «О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера», положением «О порядке установления премиальных выплат», положением «О доплатах за непрерывный стаж работы в организации».

6.4. Каждому работнику, прошедшему аттестацию и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению аттестационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет на повышение в должности при наличии в организации вакансии.

6.5. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные счета в банках.

6.6. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

6.6.1. выплата единовременного пособия в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;

6.6.2. выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более;

6.6.3. выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы (постановление Правительства Хабаровского края от 25 ноября 2016 г. № 424-пр «Об утверждении Положения о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, подведомственных органу исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки»;

6.6.4. при уходе в отпуск в размере месячного оклада (устанавливается отдельным локальным нормативным актом по учреждению);

6.7. Заработная плата работнику выплачивается каждые полмесяца 29 числа текущего месяца и 14 числа месяца, следующего за отчетным в полном объеме. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.8. В соответствии с Федеральными законами и нормативно - правовыми актами РФ дополнительную ответственность за выплату заработной платы несет Учредитель (последний абзац ст. 20 ТК РФ).

6.9. В периоды отмены учебных занятий для обучающихся учреждения по, санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям,

оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам

6.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.10.1. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

6.10.2. В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

6.10.3. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Учредителя.

- 7.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях:
- 7.2.1. при направлении в служебные командировки;
- 7.2.2. при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 7.2.3. при совмещении работы с обучением;
- 7.2.4. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.
- 7.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место (должность) и средняя заработная плата.
- 7.4. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяется Учредителем.
- 7.5. Работникам, поступившим в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования (среднего профессионального образования) по заочной и очно – заочной формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы:
- 7.5.1. Для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 40 календарных дней (30 календарных дней), на каждом из последующих курсов по 50 календарных дней (40 календарных дней);
- 7.5.2. Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
- 7.5.3. Для сдачи итоговых годовых государственных экзаменов – 1 месяц.
- 7.6. Работникам, получающим образование по заочной и очно – заочной (вечерней) формам обучения (как в высшем, так и средне - профессиональном учебном заведении) на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.
- 7.7. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель предоставляет работникам:

Отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работников (детей работников) – 5 дней;
- при рождении ребенка – 5 дней;
- для проводов в армию ребенка – 5 дней;
- смерти близких родственников – 5 дней;

- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству представительного органа работников);
- работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения;
- других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором (часть 2 ст. 128 ТК РФ)

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель:

8.1.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организованных, технических и экологических мероприятий.

8.1.2. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах с записью в журнале вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте. Организует проверку знаний работников по охране труда и начало учебного года.

8.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

8.1.4. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда. Правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет привлеченных средств учреждения.

8.1.5. Организует контроль, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Использует часть страховых взносов (до 20%), перечисленных в фонд социального страхования для финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

8.1.6. Обеспечивает прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников каждый год перед началом учебного года.

8.2. Работники:

8.2.1. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Положением об охране труда требования в области охраны труда.

8.2.2. В учреждении назначается ответственный по охране труда.

9. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

9.1. Представитель работников защищает права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам, осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Представитель работников осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков работникам учреждения.

9.3. Представитель работников участвует в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

9.4. Представитель работников совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования.

9.5. Представитель работников осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитывается о результатах контроля, рассматривает все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. Работодатель с учетом Представителя работников рассматривает следующие вопросы:

9.6.1. запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

9.6.2. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

9.6.3. установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

9.6.4. массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);

9.6.5. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

9.6.6. создание комиссии по охране труда (ст. 103 ТК РФ);

9.6.7. применение и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.7. Представитель работников оказывает своим работникам юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения, если коллективным договором не установлен иной порядок.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

10.3. Стороны не реже, чем каждый год, отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

10.4. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

10.5. Коллектив отказывается от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора (часть 12 пункт 2 статья 41 ТК РФ).

10.6. Представительный орган работников содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

10.7. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

РАССМОТРЕННО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО ЦВР



Л.П. Варич

23.07.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУ ДО ЦВР



У.В. Барышкина

23.07.2020 г.



скреплено печатью

Листа (-ов)

У. В. Барышкіна



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 64075045638428745403327213019230093705736652749

Владелец Ким Сусана Энверовна

Действителен с 30.04.2024 по 30.04.2025