



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Пушкинская, 14, г. Оренбург, 460000
тел./факс (3532) 77-00-48
E-mail: mtzn56@mail.orb.ru

11.04.2023 № 14/1415

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора**

Министерство труда и занятости населения Оренбургской области сообщает, что коллективный договор Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Кваркенский Центр внешкольной работы» зарегистрирован 11.04.2023

Регистрационный номер 10100001/2338

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: регистрационная карта коллективного договора на 1 л. в 1 экз.

Заместитель министра

О.А. Мамедова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: e0ac8420971e9110f1214a1bd237eb0b
Владелец: Мамедова Оксана Анатольевна
Действителен с 06.06.2022 до 30.08.2023

Ширшова А.В.
8(35364)2-11-47

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Регистрационный номер коллективного договора	Численность работников, охватываемых коллективным договором (чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	Наименование вида собственности
10100001/2338	8	8	Орловская область	Кваркенский	85.41.2	автономное учреждение	муниципальная
Дата заключения коллективного договора	Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора		
10.04.2023	17.04.2023		16.04.2026		3г		

Стороны коллективного договора, представители

От работников	Алтаска Г.Л.	От работодателей	Тарасова А.Б.
---------------	--------------	------------------	---------------

Рабочее время	40 часов в неделю, для женщин 36 часов в неделю		
Оплата труда Раздел VI	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклада)	Надбавки к тарифным ставкам
Отпуска Раздел VI п.3.8.3	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска		
Занятость Раздел II	На работах с вредными или опасными условиями труда		На работах с ненормированным рабочим днем
			В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие
Охрана труда	Мероприятия по предотвращению массового увольнения работников		Доплаты к выходному пособию
	Раздел IV		п.п. 5.12.1
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания		Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников
	Раздел VIII		
Другие мероприятия	Пособия по инвалидности, уходу за производств		Материальная помощь, другие виды пособий
	Раздел I,II,IX,X,XI		Раздел VII

Директор



Морозова Т.В.

Дополнительное соглашение №1
к Коллективному договору от 17.04.2020 года
Муниципального автономного учреждения дополнительного
образования «Кваркенский Центр внешкольной работы»
на 2020-2023 год (годы)
Регистрационный номер 15300002/2038-2935 от 29.05.2020 года

Работодатель в лице его представителя Тарасовой А.Б., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя Председателя профсоюзного комитета Алтаевой Гузель Лукмановны, действующие на основании Протокола общего собрания от 17.10.2019 г. № 1, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 11.6. Коллективного договора от 17 апреля 2020 г., заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В связи с истечением 16 апреля 2023 г. срока действия Коллективного договора от 17 апреля 2020 г. Стороны согласились продлить его действие на срок 3 года.

2. В связи со сменой директора внести изменения в преамбулу коллективного договора от 17.04.2020 года и считать директором Тарасову Альфию Барыевну.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2023-2026 год (годы).

Представители работников:

Алтаева Г.Л. / Алтаева Г.Л.
(подпись) (Ф.И.О.)


Представитель работодателя:

Тарасова А.Б. / Тарасова А.Б.
(подпись) (Ф.И.О.)



Дополнительное соглашение
к коллективному договору
принято уведомительную
регистрацию в г.м.п. «ЦЭН
Кваркенского р. - ка»
рег. номер 10100001/2038
от 11.04.2023г.
инспектор Тамара
Ивановна Широва №3

Представитель работодателя -
руководитель организации или
уполномоченное им лицо



(подпись) Н.В. Булавкина
(инициалы фамилия)
Директор МАУДО «Кваркенский ЦВР»



"17" апреля 2020 г.

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации или иной
представитель, избранный
работниками



(подпись) Г.Л. Алтаева
(инициалы, фамилия)

" 17 " апреля 2020 г.

Коллективный договор
Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Кваркенский Центр внешкольной работы»
(наименование организации)
на 3 года (апрель 2020 – апрель 2023) годы

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в РГУ ЦВЭН Кваркенского на

регистрационный номер
№ _____ от 29.05. 2020г.

1530000210038-2935

Исполнитель: Катерина
Миршова И.В.



Содержание

I. Общие положения _____	3 - 5
II. Трудовой договор _____	5 - 7
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников _____	7 - 8
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству _____	8 - 9
V. Рабочее время и время отдыха _____	9 - 11
VI. Оплата и нормирование труда _____	12 - 13
VII. Гарантии и компенсации _____	13 - 14
VIII. Охрана труда и здоровья _____	14 - 16
IX. Гарантии профсоюзной деятельности _____	16 - 18
X. Обязательства профкома _____	18 - 19
XI. Контроль за выполнением коллективного договора _____	19 - 20

I. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Кваркенский Центр внешкольной работы» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями); Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

иные законодательные и нормативно - правовые акты с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Кваркенский Центр внешкольной работы» (далее – МАУДО «Кваркенский 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 соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МАУДО «Кваркенский ЦВР», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя – директора Булавкиной Натальи Владимировны

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие данного Коллективного договора распространяется на всех работников МАУДО «Кваркенский ЦВР»

- 1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАУДО «Кваркенский ЦВР», расторжения трудового договора с руководителем МАУДО.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАУДО «Кваркенский ЦВР» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности МАУДО «Кваркенский ЦВР» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации МАУДО «Кваркенский ЦВР» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств данного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАУДО «Кваркенский ЦВР».
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
1. Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда;
 2. Соглашение по охране труда;
 3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами социальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
6. Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МАУДО «Кваркенский ЦВР» непосредственно работниками и через профком: учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МАУДО «Кваркенский ЦВР»;
- внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание Трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАУДО «Кваркенский ЦВР» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Трудовым договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) 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.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если Трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В Трудовом договоре (эффективном контракте) 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 др. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам тарифицируется, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАУДО «Кваркенский ЦВР» с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе руководителя МАУДО «Кваркенский ЦВР», возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия повышенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в МАУДО «Кваркенский ЦВР» на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МАУДО «Кваркенский ЦВР», а так же изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником

работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности). В течение учебного года изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МАУДО «Кваркенский ЦВР» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МАУДО «Кваркенский ЦВР», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МАУДО «Кваркенский ЦВР».

2.9. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАУДО «Кваркенский ЦВР».

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАУДО «Кваркенский ЦВР».

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности МАУДО «Кваркенский ЦВР», по направлению МАУДО «Кваркенский ЦВР» или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных средств, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. В случае ликвидации организации (п.1 ст.81 ТК РФ) предварительное согласие профсоюзного органа при расторжении Трудового договора с работниками организации не требуется (ст.82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из МАУДО «Кваркенский ЦВР» инвалидов.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников МАУДО «Кваркенский ЦВР»

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в МАУДО «Кваркенский ЦВР», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МАУДО «Кваркенский ЦВР» в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников МАУДО «Кваркенский ЦВР» определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной

нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО «Кваркенский ЦВР» (ст. 91 ТК РФ), учебным планом, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАУДО «Кваркенский ЦВР».

5.2. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для:

мужчин - не более 40-часовая рабочая неделя,

женщин - не более 36-часовая рабочая неделя, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени». При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Администрацией по согласованию с выборным Профсоюзным органом МАУДО «Кваркенский ЦВР» с учетом мнения трудового коллектива согласно ТК РФ. Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (статья 92 ТК РФ, статья 23 ФЗ от 24.11.1995 №181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

5.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13.00- до 14.00 часов.

5.4. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МАУДО «Кваркенский ЦВР» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.8. Привлечение работников МАУДО «Кваркенский ЦВР» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МАУДО «Кваркенский ЦВР», Правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО «Кваркенский ЦВР», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, установленном Положением о фонде оплаты труда.

5.9. Продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии со ст. 115- 118 ТК РФ и составляет для работников МАУДО «Кваркенский ЦВР»:

- для педагогических работников – 42 календарных дня; (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках в редакции Постановления Правительства РФ от 07.04.2017г №419)

- для технического персонала – 28 календарных дней.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть осведомлен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Досрочный отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника и оформляется приказом за подписью работника. Вне графика отпуска могут предоставляться для лечения по санаторно-курортной путевке, многодетным и одиноким матерям, а так же матерям, имеющим малолетних детей до 14 лет или детей-инвалидов.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работнику по семейным обстоятельствам (свадьба, похороны, санаторно-курортное лечение и т.д.) согласно его заявлению и с разрешения администрации МАУДО «Кваркенский ЦВР» кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, согласно законодательства РФ.

VI. Оплата и нормирование труда.

7. Стороны исходят из того, что:

Система оплаты труда работников МАУДО «Кваркенский ЦВР» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципальных органов власти.

6.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы; квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в соответствии со ст. 136 ТК РФ. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме (в рублях) не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30, 31 число каждого месяца (в феврале 28, 29 число).

6.3. В целях погашения уровня реального содержания заработной платы производить её индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с НСОТ;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МАУДО «Кваркенский ЦВР».

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МАУДО «Кваркенский ЦВР» или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размеров ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся педагогическим работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.3. Осуществляет выплаты по социальному страхованию работников в строгом соответствии с законодательством, а также материальные выплаты в соответствии с утвержденным Положением о выплатах стимулирующего характера.

7.4. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах 200 руб. (указать конкретные

размеры возмещения затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

7.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем с в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

7.6. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном, по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, размере 100% (указать размер пособия), если работник отработал в организации не менее трёх лет.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МАУДО «Кваркенский ЦВР» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в МАУДО «Кваркенский ЦВР» специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников МАУДО «Кваркенский ЦВР» по охране труда на начало учебного года и летне-оздоровительного периода.

- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МАУДО «Кваркенский ЦВР».
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МАУДО «Кваркенский ЦВР» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.14. Создать в МАУДО «Кваркенский ЦВР» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль по состоянию условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля по состоянию охраны труда в МАУДО «Кваркенский ЦВР». В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в

работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МАУДО «Кваркенский ЦВР».

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий МАУДО «Кваркенский ЦВР» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 83, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль по соблюдению работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль о правильности расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МАУДО «Кваркенский ЦВР».

10.4. Осуществлять контроль о правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Направлять учредителю (собственнику МАУДО «Кваркенский ЦВР») заявления о нарушении руководителем законов и иных нормативных актов и требований Трудового договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 19 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль о правильности и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий МАУДО «Кваркенский ЦВР» по перифекции, аттестации работников МАУДО «Кваркенский ЦВР», специальной оценке рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях необходимости.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАУДО «Кваркенский ЦВР».

10.15. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

10.16. Проводить работу по оздоровлению детей работников МАУДО «Кваркенский ЦВР».

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию, в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение

конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. Текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

11.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8. Настоящий договор может быть перезаключен по согласованию сторон на следующий срок.

Транско, трансверсало
и еперенсно меромно
до (фазганис) мерот
Директор С. Тривалино. К. С.

