

Коллективный договор

МКУ ДО «Дом детского творчества» Чегемского муниципального
района КБР, г.п.Чегем,ул,Кардановых,14
на 2024-2026 годы

От работников
Председатель профкома
МКУ ДО «ДТТ»
З.А.Четбиева



От работодателя
Директор МКУ ДО «ДТТ»
М.Х.Шогенова



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду РКУ «РИТЭСЗИ» филиал по Чегемскому району

Регистрационный номер № 03 от «31» 01 2024г.

/Руководитель органа по труду



Содержание

- 1. Общие положения.**
- 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости.**
- 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**
- 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**
- 5. Рабочее время и время отдыха.**
- 6. Оплата и нормирование труда.**
- 7. Охрана труда и здоровья.**
- 8. Гарантии деятельности Профкома коллектива.**
- 9. Обязательства профкома коллектива.**
- 10. Социальные гарантии и меры социальной поддержки**
- 11. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками МКУ ДО «Дом детского творчества» и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» Чегемского муниципального района КБР.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Уставом учреждения, иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение). 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 соглашением, региональными и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, в лице их представителя — председателя профсоюзного комитета – **Четбиевой З.А.**
работодатель в лице его представителя – директора **Шогеновой М.Х.**
- 1.4. Работники имеют право уполномочить единый представительный орган представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации.
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
Единый представительный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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 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.

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с единым представительным органом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Положение об оплате труда.
4. Копия о принятии коллективного договора.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через единый представительный орган:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядка его заключения, изменения и расторжения 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, территориальным соглашением, настоящим коллективным 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 (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может

закключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются изменения определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 72 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ №196 от 09.11.18 г., Приказом Минобрнауки РФ № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (эффективном контракте) устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профсоюзного комитета. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных ст. 284 ТК РФ. Педагоги и другие работники, ведущие преподавательскую работу помимо основной работы, принимаются в начале учебного года по договору. В конце учебного года по истечении договора они получают окончательный расчет.

2.6. При установлении педагогом, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, может быть уменьшен в случае снижения фактической посещаемости детьми кружков. В течение учебного года объединения должны быть объединены или расформированы. Высвобожденные в этом случае средства могут быть использованы на открытие новых детских объединений по согласованию с Учредителем.

2.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до истечения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. Учебная нагрузка на праздничные дни не планируется.

Учреждение организует работу с детьми в течение всего календарного года, включая каникулярное время. В каникулярное время учреждение может открывать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, летние досуговые площадки с реализацией краткосрочных ДООП. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, 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 учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, лицензией на осуществление образовательной деятельности, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. ст. 77; 80; 81; 318 ТК РФ).

2.12. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности работника, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или гражданин поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний -при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение при поступлении на работу, при выполнении которой проводятся обязательные медицинские осмотры (обследования) работников;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям в бумажном виде или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица МВД России;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ в бумажном виде или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица МВД России.

2.13. Работники принимаются в соответствии с квалификационными требованиями, отраженными в профстандартах, применяемых в учреждении.

2.14. При приеме на работу **может быть** предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытаний не может превышать 3 месяцев, а для заместителей руководителя 6 месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 70 ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) единого представительного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.5. 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;

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с новым законом «Об образовании в Российской Федерации» ст. 49.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Работник предупреждается о предстоящем массовом увольнении в связи с сокращением численности или штата, или в связи с ликвидацией учреждения персонально под расписку не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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. Критериями массового увольнения (ст. 82 ТК РФ) являются:

а) ликвидация учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 30% и более списочного состава работников в течение 90 календарных дней (единовременно или суммарно).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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: матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 и 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Глава 5 Рабочее время и время отдыха), учебным расписанием, годовым учебным планом, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых

по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения

и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.92 ТК РФ).

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Положением об оплате труда и Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». Расписание учебных занятий согласовывается с единым представительным органом.

5.5. Администрация Учреждения имеет право привлекать педагогов и учебно- вспомогательный персонал в выходные и праздничные дни для проведения различных мероприятий или репетиций, предоставляя дополнительные дни отдыха в удобное для Работника время.

5.6. Продолжительность рабочего дня или смены непедагогических работников, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) единого представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124 – 125 ТК РФ.

5.9. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении полностью, независимо от времени поступления на работу. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 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;
- работникам в случае рождения ребенка, празднование юбилея, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- по случаю обследования, диагностики в поликлиниках города в дни согласно поданного заявления;

5.11 Отпуска предоставляются вне графика:

- при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам;
- после перенесения болезни;
- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

5.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения (ст.335 ТК РФ).

5.13. Режим работы учреждения устанавливается в соответствии с учебным расписанием занятий, согласованным с единым представительным органом, годовым календарным графиком, согласованным с отделом образования Чегемского муниципального района и утвержденными руководителем учреждения.

5.14. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.15. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. ст. 99 ТК РФ.

5.16. В соответствии со ст.96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати

лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МКУ ДО «Дом детского творчества» г.п. Чегем Чегемского муниципального района

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются не позднее 17 и 31 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- 2) размеры дифференциации заработной платы работников по профессионально- квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;
- 3) размеры и условия выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 4) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;
- 5) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения;
- 7) заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника;
- 8) работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.4.Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производить:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения о присвоении категории;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

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

6.5.Работодатель обязуется:

6.5.1. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы.

6.6. Размеры доплат за совмещение профессий, а также различного вида выплат стимулирующего характера устанавливаются соответствующими законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями и отражаются в Положении об оплате труда.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения, за исключением обстоятельств, не зависящих от руководителя.

7.Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу 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 учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.4. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен руководителем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.5. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

7.6. Ознакомить работников с требованиями охраны труда.

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.7. Осуществлять совместно с единым представительным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.8. Оказывать содействие федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти

г.п. Чегем в области охраны труда, представителям трудового коллектива за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.9. При приеме на работу проходить медицинское освидетельствование и получить допуск к работе (ст. 213 ТК РФ).

7.10. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров работников 1 раз в год.

7.11. Проходить медицинские осмотры ежегодно на начало учебного года или

послевыхода из очередного отпуска (ст. 214 ТК РФ).

Работник может быть отстранен от работы, если в течение 10-ти дней после выхода из очередного отпуска не прошел медицинский осмотр и не получил допуск к работе, до момента фактического получения допуска к работе. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст. 76 ТК РФ).

7.12. Соблюдать инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

7.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.14. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

7.15. Каждый работник, выполняющий трудовые функции, имеет право на рабочее место, которое должно соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, включая требования безопасности. Работодатель обязан надлежащим образом обеспечить безопасные условия труда, не допускать случаев причинения вреда жизни и здоровья работников (несчастных случаев на производстве).

7.16. Работодатель обязан обеспечить: обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8. Гарантии деятельности Профкома коллектива

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

8.2. Профком коллектива осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель предоставляет Профкому коллектива информацию по вопросам труда и социально – экономического развития учреждения и по другим вопросам, имеющим непосредственное отношение к трудовой деятельности.

Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома коллектива в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель обязан предоставить Профкому коллектива помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения

оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Профком коллектива включаются в состав комиссии учреждения по охране труда.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома коллектива рассматривает следующие вопросы:

- Запрещение работы в праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда;
- 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);
- Расписание кружков;
- Распределение учебной нагрузки.

9. Обязательства профкома коллектива

Профком коллектива обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов единого представительного органа по социально – трудовым вопросам.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.4. Направлять начальнику Управления образования Чегемского муниципального района заявление о нарушении руководителем учреждения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, начальник Управления образования обязан рассмотреть заявление и сообщить о результатах его рассмотрения в Совет коллектива.

9.5. Участвовать в работе комиссии по летнему досугу детей работников учреждения.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.8. При выполнении Администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

10. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством:

10.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и **среднего заработка**, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ).

10.2. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и **нерабочие праздничные дни** беременных женщин.

10.3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с **пунктом 7 статьи 38** Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ).

11. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений.

Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий.

Ответственность сторон Коллективного договора

11.1. Коллективный договор заключен на 3 года действует с 01 января 2024

года по 31 декабря 2026 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

11.3. Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

11.4. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет путем подписания дополнительного соглашения к Коллективному договору.

11.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с её руководителем.

11.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении

типа учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение го срока реорганизации. По окончанию срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.7. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

11.9. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим Коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора.

11.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ

(глава 9 ТК РФ).

11.11. Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива МКУ ДО «Дом детского творчества» Чегемского муниципального района КБР.