

**I. Общие положения**

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центре дополнительного образования (далее по тексту - МБУ ДО ЦДО) (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр дополнительного образования в лице директора Михайленко Елены Петровны,

именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице представителя трудового коллектива - Совета трудового коллектива (далее по тексту - СТК).

1.2. Целью настоящего договора является:

1.2.1. обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности "Работодателя", стабильности и эффективности его работы, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

1.2.2. создание для работников благоприятных условий труда, предоставление дополнительных гарантий, компенсаций и льгот по сравнению с действующим законодательством.

1.3. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

1.3.1 "Работодатель" обязуется:

* обеспечивать устойчивую деятельность МБУ ДО ЦДО;
* создавать условия для безопасного и высокоэффективного труда;
* обеспечить сохранность имущества организации;
* учитывать мнение собрания трудового коллектива по проектам локальных актов, касающимся интересов работников.

1.3.2. СТК обязуется:

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

1.3.3. Работники обязуются:

* качественно и своевременно выполнять обязательство по трудовому договору;
* способствовать повышению эффективности производства;
* соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режима труда, правила и инструкции по охране труда.

1.4.Действие коллективного договора распространяется на всех работников "Работодателя" независимо от стажа работы и членства в профсоюзе

(при условии создания профсоюза в МБУ ДО ЦДО), режима занятости.

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

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

1.6.1. изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем;

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

1.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года (ч.1 ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации) и вступает в силу со дня его подписания.

**II. Трудовые отношения и трудовые договоры.**

2.1. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается "Работодателем" в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации и согласовывается с СТК.

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

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством "Работодателем" с участием СТК (ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. "Работодатель" не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.8. Увольнение работников, являющихся членами СТК, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с СТК (ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель СТК (ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации).

**III. Режим труда и отдыха.**

3.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются "Работодателем" с учетом мнения общего собрания трудового коллектива (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации) и прилагаются к коллективному договору.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Сменная работа, т.е. работа в две, три, четыре смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

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

3.6. По инициативе "Работодателя" отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, является приложением к коллективному договору.

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

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения СТК (ч. 5 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. "Работодатель" обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 Трудового кодекса Российской Федерации, по их заявлению.

3.10. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, "Работодатель" обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом СТК (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

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

3.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 Трудового кодекса Российской Федерации). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору.

3.14. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с "Работодателем".

3.15. "Работодатель" обязан:

3.15.1. на основании письменных заявлений отдельных категорий работников предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором (перечислить в каких случаях) (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.15.2. предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым "Работодателем" с учетом мнения общего собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации)

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

**IV. Оплата и нормирование труда.**

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

4.1. Формы и системы оплаты труда работников МБУ ДО ЦДО, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда работников МБУ ДО ЦДО (прилагается к коллективному договору);

4.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается на основании приказа отдела образования Администрации Куйбышевского района. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. "Работодатель обязуется":

4.3.1. обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом "Работодателя" в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. В случае задержки выплаты заработной платы по вине "Работодателя", "Работодатель", по заявлению работника, выплачивает денежную компенсацию в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактический выплаты (ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.3.2. выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: «8» и «23» числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.3.3. производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством;

4.3.4. при увольнении работника выплату причитающихся ему сумм производить в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, выплатить в указанные сроки не оспариваемую им сумму (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.5. обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы, включающую индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, на основании приказа отдела образования Администрации Куйбышевского района и соответствующих изменений в положение об оплате труда (ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Время простоя по вине "Работодателя" оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от "Работодателя" и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

4.6. Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счёт заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;

- 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 (ч.3 ст. 155 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, и с учетом положений ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

"Работодатель" вправе принять решение об удержании из заработной платы работника в вышеперечисленных случаях 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 удержаний.

4.7. При введении в штатное расписание МБУ ДО ЦДО должностей, связанных с выполнением тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определённых Правительством Российской Федерации, "Работодатель" обязуется производить оплату труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе указанных в ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные положением о выплатах компенсационного характера работникам МБУ ДО ЦДО. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

4.9. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых "Работодателем" с учётом мнения СТК (ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации).

**V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием СТК.

5.1. "Работодатель" обязуется:

5.1.1. выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы и т.д.

5.1.2. не менее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись;

5.1.3. предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщить СТК о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками МБУ ДО ЦДО (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.1.4. для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с СТК внутрипроизводственные резервы МБУ ДО ЦДО, в этих целях:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;

- приостановить прием рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники МБУ ДО ЦДО;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с СТК и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не менее чем за 2 месяца.

5.2. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников МБУ ДО ЦДО пользуются категории, предусмотренные ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. "Работодатель" создает необходимые условия работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Предоставляет 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. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

**VI. Охрана труда и здоровья.**

**"Работодатель" обязуется:**

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

6.2. Соглашением по охране труда ежегодно определять план мероприятий и сумму затрат по улучшению условий и охраны труда. Утверждать Соглашение по охране труда "Работодателем" и СТК.

6.3. Организовать в МБУ ДО ЦДО работу по охране труда, назначив приказом ответственного за ее организацию, по значимости и престижу приравнять ее к основным производственным службам.

6.4. Оборудовать и обеспечить работу уголка охраны труда в кабинете

№ 23 здания МБУ ДО ЦДО по адресу Ростовская область, с. Куйбышево, ул. Пролетарская, 2а.

6.5. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей "Работодателя" и СТК в количестве 3 человек.

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченному лицу по охране труда СТК, обеспечить его правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда. Предоставлять уполномоченному лицу по охране труда, при острой необходимости, для выполнения своих обязанностей свободное время с оплатой за счет средств работодателя в размере среднего заработка.

6.7. Обеспечить право работников МБУ ДО ЦДО на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции Российской Федерации), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств "Работодателя";

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств "Работодателя";

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. В зданиях МБУ ДО ЦДО иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи.

6.9. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры работников МБУ ДО ЦДО. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по МБУ ДО ЦДО, на производственных территориях;

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обеспечить должностных лиц, уполномоченных лиц СТК комплектом документов по охране труда.

6.11. Обеспечить:

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

6.12. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений, в том числе: гардеробными, умывальными, уборными, комнатами отдыха и приема пищи.

Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

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

6.13.1 льготную пенсию в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами Пенсионного фонда России;

6.13.2 дополнительный отпуск по перечням профессий и должностей согласно приложению № 1;

6.13.3. смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей.

6.14. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.15. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) "Работодатель" не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 220, 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.16. Обеспечить участие СТК, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.17. Не допускать строительство, реконструкцию, техническое перевооружение производственных объектов без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов строительства и реконструкции объектов требованиям охраны труда, а также без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля.

6.18. В случае смерти работника семье умершего выплатить единовременное пособие на погребение.

6.19. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

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

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163);

- при прохождении производственной практики, лиц моложе 18 лет, допускать на рабочие места не более четырех часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

**СТК обязуется:**

6.21. Организовать работу уполномоченного лица СТК по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, по соблюдению работниками требований безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченному лицу письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников МБУ ДО ЦДО.

6.22. Представлять интересы работников МБУ ДО ЦДО, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях СТК, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда (гл. 60, 61 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

**VII. Социальные гарантии и льготы для работников.**

"Работодатель" и СТК в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

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

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

7.3. Уполномоченный по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, проводит анализ использования средств соцстраха, вносит предложения "Работодателю" о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда.

7.4. Установить дополнительные социальные гарантии и льготы для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством:

- обеспечение преимущественного права на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников;

- обеспечение приоритетного права на профессиональное образование и профессиональное обучение, дополнительное образование.

7.5. "Работодатель" обязуется:

7.5.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонд обязательного страхования;

7.5.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников;

7.6. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, "Работодатель" обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

7.6.1. работникам, проработавшим в МБУ ДО ЦДО в течение не менее пяти лет, выплачивается премия к юбилейной дате, связанной с выходом на пенсию, в размере одного должностного оклада;

7.6.2. оказывать материальную помощь работникам: по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами;

7.7. "Работодатель" и СТК принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, в том числе: проводить мероприятия направленные на пропаганду здорового образа жизни работников, проводить мероприятия, направленные на профилактику социально-опасных заболеваний (туберкулез, ВИЧ), пропагандировать отказ от курения и употребления алкоголя.

7.8. "Работодатель" принимает на себя обязанности по поощрению работников МБУ ДО ЦДО, добросовестно и с инициативой выполняющих свои обязанности по участию в охране общественного порядка в составе народных дружин предоставлением ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3-х календарных дней (Соглашение о внесении изменений в Ростовское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области и союзом работодателей Ростовской области на 2014-2016 годы от 14.08.2015, № 64/15-6).

**VIII. Совет трудового коллектива (СТК)**

СТК, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с "Работодателем" в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины работников МБУ ДО ЦДО, повышению эффективности работы "Работодателя".

8.3. Требовать от работников МБУ ДО ЦДО соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, эффективной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, санитарии и гигиены.

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

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

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

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

8.8. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников, предъявлять "Работодателю" требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения "Работодателем" положений настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

8.13. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших работников МБУ ДО ЦДО.

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

**IX. Гарантии деятельности СТК.**

9.1. В целях содействия деятельности СТК, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением "Работодатель" обязуется:

9.1.1. предоставлять СТК безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; необходимые нормативные правовые документы;

9.1.2. предоставлять СТК любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников МБУ ДО ЦДО (ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.1.3. не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность СТК; обеспечивать участие представителей СТК в работе общих собраний коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам МБУ ДО ЦДО для реализации предоставленных прав;

**Х. Порядок внесения изменений и дополнений**

**в коллективный договор.**

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей "Работодателя" в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

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

**Перечень приложений к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников МБУ ДО ЦДО.
3. Соглашение (план мероприятий) по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск (Приложение № 1).

Приложение № 1

**Перечень профессий и должностей МБУ ДО ЦДО,**

**которым предоставляется дополнительный отпуск**

1. Педагог дополнительного образования;

2. Методист;

3. Педагог-организатор;

4. Педагог-психолог;

5. Воспитатель