

**Муниципальное казенное учреждение
дополнительного профессионального образования
муниципального образования Плавский район
«Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024 – 2026 годы**

От работодателя:

Директор МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР»

Моисеева Т.А.Моисеева
25 января 2024 года

От работников:

Председатель Плавской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

Бологова Ж.Ю.Бологова
25 января 2024 года

От учредителя:

Председатель комитета образования Администрации МО Плавский район



Михайлова Е.В.Михайлова

Принят на общем собрании коллектива работников
11 января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казённого учреждения
дополнительного профессионального образования
муниципального образования Плавский район
«Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников»
на 2024 - 2026 годы

Настоящий Коллективный договор заключен между работниками МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР» в лице Бологовой Жанны Юрьевны, председателя Плавской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с одной стороны и администрацией МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР» в лице директора Моисеевой Татьяны Александровны, с другой стороны.

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются;
- работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком) в соответствии со ст. 29 ТК РФ.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемым работодателем. Любые действия, ухудшающие условия труда по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с руководителем (ст. ст. 30.31 ТК РФ).

1.6. Действия настоящего Коллективного договора с распространяются на всех работников МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР».

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения и иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё 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 настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом;

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- соглашение по охране труда (приложение № 2);
- положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР» (приложение № 3);

- положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР».

1.17. Стороны определяют следующие формы сотрудничества:

- с учетом мотивированного мнения профкома при принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами профсоюза;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от руководителя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с руководителем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1. 18 Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

2. Трудовой договор и гарантии занятости

2.1 Трудовые отношения в МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР» регулируются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР».

2.2. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3 - х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись;

2.3. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовые договоры заключаются с вновь принимаемыми работниками на неопределенный срок в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим Коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.4. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст. 58, 59 ТК РФ в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 Трудового Кодекса РФ.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР»;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- Коллективным договором;
- соглашением по охране труда и соблюдением правил техники безопасности;
- иными локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.9. Администрация обязана согласовывать вопросы с Общим собранием коллектива МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР», связанные с трудовыми отношениями.

2.10. Администрация по предложению профкома приступает к разработке проекта Коллективного договора, разрабатывает и утверждает Коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3. Оплата труда

3.1. Стороны пришли к соглашению: для работников МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР» используется система оплаты труда, утвержденная постановлением администрации МО Плавский район «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного профессионального образования Плавский район «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» от 21.05.2020 № 1684.

3.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год формируется, исходя из утвержденной штатной численности работников Учреждения, размеров должностных окладов, установленных штатным расписанием, и выплат, предусмотренных в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР»

3.3. Годовой фонд оплаты труда составляет не более 43 должностных окладов с учетом финансовых возможностей бюджета муниципального образования Плавский район.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР» за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 число текущего месяца и 15 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

3.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке, с которым заключен договор на обслуживание пластиковых карт по желанию работника.

3.6. Каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов и до утра) оплачивается работнику в размере 35% должностного оклада.

3.7. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется двойной оплатой либо предоставлением дня отдыха по заявлению работника.

3.8. Производится оплата командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку для повышения квалификации.

3.9. Установление должностного оклада директора осуществляется учредителем.

3.10. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

3.11. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется по согласованию сторон.

3.12. В МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР» устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с постановлением администрации МО Плавский район от 21.05.2020 № 1684 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования профессионального образования муниципального образования Плавский район «ЦНППМПР», на основании положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного профессионального образования муниципального образования Плавский район «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (приложение №4).

3.13. В МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМПР» в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Плавский район от 21.05.2020 № 1684 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования профессионального образования муниципального образования Плавский район «ЦНППМПР», на основании положения о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам муниципального казенного учреждения дополнительного профессионального

образования муниципального образования Плавский район «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя, оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада. Материальная помощь выплачивается один раз в год на основании письменного заявления работника с резолюцией руководителя Учреждения о ее выплате.

3.14. Материальная помощь предоставляется работнику 1 раз в год.

3.15. В исключительных случаях и при наличии финансовых средств работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь.

3.16. Руководителю Учреждения материальная помощь может быть оказана по решению отраслевого (функционального) органа администрации муниципального образования Плавский район, в ведении которого находится Учреждение.

3.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.18. Сохранять заработную плату за работниками в полном размере в случае закрытия на карантин, в период отмены работы по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, вследствие отключения водоснабжения, электроэнергии, предписаний надзорных органов и другим, не зависящим от работника и работодателя основаниям (ст. 157 ТК РФ).

3.19. Выплачивать работникам заработную плату и другие выплаты, причитающиеся работнику, в размере 100% в случае приостановления работы по ст. 142 ТК РФ.

3.20. Производить доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

3.21. Выдавать всем работникам расчетные листки по начислениям и о составных частях заработной платы, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, об общей сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

3.22. Индексация заработной платы работникам производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

4. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что руководитель:

4.1. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере должностного оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией.

4.2. Несет ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам.

4.3. Производит оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку, для повышения квалификации работников.

4.4. Обеспечивает ознакомление работника с приказом по личному составу, касающееся непосредственно работника, что закрепляется подписью работника.

4.5. Обеспечивает компенсацию в виде денежного вознаграждения или предоставления свободных дней за выполнение функциональных обязанностей в связи с отсутствием основного работника.

4.6. Работодатель предоставляет два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) на основании их письменных заявлений:

- два оплачиваемых дня присоединяются к дополнительному отпуску;
- один день предоставляется в день прохождения первого компонента вакцины, второй день – при проведении второго компонента вакцины;
- при введении однокомпонентной вакцины, работник определяет сам дни отдыха;
- работник проходит вакцинацию в рабочее время, с последующими выходными днями.

Если работник привился первым компонентом двухкомпонентной вакцины, он сможет подтвердить вакцинацию справкой. После введения второго компонента или после вакцинации однокомпонентной вакциной работник может представить копию сертификата, выписку с портала «Госуслуги» или справку.

Прохождение вакцинации подтверждается сертификатом о вакцинации, выпиской с портала «Госуслуги» или справкой.

Сертификат формируется после введения второго компонента двухкомпонентной вакцины. С 16 ноября 2021 года действует новая форма бланка сертификата, утвержденная Приказом Минздрава РФ от 12.11.2021 N 1053н.»

5. Высвобождение работников и содействие их к трудоустройству.

Руководитель обязуется:

5.1. Уведомить 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, 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.

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе руководителя в связи с ликвидацией учреждения (ст. 81 ТК РФ) проводить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из инвалидов.

Стороны договорились, что:

5.4. 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 пять лет и менее до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, молодые работники со стажем работы менее 5 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных территориальных профсоюзных организаций.

5.5. 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.

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

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. В МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМР» приняты правила внутреннего распорядка (Приложение №1) устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня для сотрудников МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМР» определяется из расчета 40-часовой недели.

6.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и руководителем по просьбе

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Работнику, занимающему должность директора, устанавливается ненормированный рабочий день согласно трудовому договору.

6.6. По желанию работника и на основании его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМР».

6.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, руководитель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их 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-х лет.

6.9. Работникам МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМР» запрещается изменять график работы. В виде исключения директор МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМР» по заявлению работника может утвердить индивидуальный график работы.

6.10. Работодатель организует учет рабочего времени в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае неявки на работу по болезни работник обязан своевременно известить администрацию и предоставить листок временной нетрудоспособности.

6.11. Сотрудники МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМР» имеют право на обеденный перерыв в случае, если их рабочий день составляет более 4 часов.

6.12. Работникам МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМР» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- директор - 56 календарных дней;
- методист - 56 календарных дней;
- специалист - 28 календарных дней;
- технический работник - 28 календарных дней.

Отдельным категориям работников в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, предоставляются удлиненные отпуска (инвалиды – 30 календарных дней, несовершеннолетние – 31 календарный день).

6.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск директору с ненормируемым рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

6.14. В соответствии с абзацем 2 ст. 101 ТК РФ работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день устанавливается, если сторонами трудового договора предусмотрена неполная рабочая неделя с полным рабочим днем.

6.15. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором по согласованию с профкомом до 15 декабря текущего года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

6.16. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.17. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

6.18. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления либо предупреждение работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

6.19. Работникам МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМР» без сохранения заработной платы предоставляются дополнительные дни отпуска в случаях:

- регистрация брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- рождение ребенка - 3 календарных дня;
- в связи с болезнью сотрудника - 3-5 календарных дней;
- при отсутствии листа нетрудоспособности - 3 дней в течение календарного года;
- в других случаях, предусмотренных ч.2 ст. 128 ТК РФ - 3 календарных дней.

6.20. Предоставлять очередной отпуск при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

6.21. Работникам МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМР», совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающих второе высшее профессиональное образование, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 календарных дней в течение календарного года.

7. Охрана труда и здоровья

Руководитель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения 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 труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда. 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. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроль соблюдения трудового законодательства вследствие требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения руководителем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

7.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.9. Обеспечивает соответствие рабочих помещений, оснащенных компьютерной техникой, СанПин и в части ежедневной влажной уборки, проветривания.

7.10. Предоставлять возможность прохождения бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров по заявлению работника в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Руководитель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

8.2. Руководитель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

8.3. Руководитель обязуется:

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

8.3.2. Работник имеет право повышать квалификацию не реже, чем 1 раз в три года. 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).

8.4. Работодатель создаёт условия для творческой, плодотворной работы МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМППР»:

- обеспечение рабочим местом, оснащённым стационарным компьютером или ноутбуком;
- организация доступа к профессиональным периодическим изданиям;
- организация доступа к сети интернет в целях повышения качества работы;
- организация обучения сотрудников информационно-коммуникационным технологиям и другим направлениям деятельности, которые возможно предоставить сотруднику без отрыва от работы с сохранением заработной платы.

9. Социальные льготы и гарантии

9.1. В соответствии со ст. 191 ТК РФ, с учётом мнения профкома в работы МКУ ДПО МО Плавский район «ЦНППМППР» устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- представление к званию лучшего по профессии.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

9.2. В соответствии со ст.8 ТК РФ работодатель предоставляет на общем собрании коллектива необходимую информацию о:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- выполнению условий настоящего Коллективного договора;
- другим социально-трудовым вопросам.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, предупреждение, увольнение или иная форма взаимодействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профессиональной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового права (ст. 370 ТК РФ)

10.3. Руководитель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

10.5. Руководитель 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, совещаний и других мероприятий.

10.6. Руководитель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством (СТ.337 ТК РФ) и настоящим коллективным договором.

Председатель и его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.31, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного выборного органа (ст.374,376).

10.7. Руководитель представляет информацию профсоюзному комитету право проведения профсоюзных собраний, конференций в рабочее время за 1 час до окончания работы, выделяет для этих целей помещение.

10.8. Руководитель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.9. Два раза в год информирует общее собрание работников о выполнении коллективного договора.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других мероприятий.

10.11. Руководитель с учётом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни в определенных условиях (ст. 143 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы, доплат и надбавок (ст.130 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.194,195 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с руководителем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

11.2. Осуществлять контроль соблюдения руководителем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

11.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде. Условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ)

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

11.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию, совместно с Советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

11.11. Осуществлять контроль правильности и своевременности представления работникам отпусков и их оплаты.

11.12. Организовывать общее собрание работников Центра по выдвижению кандидатур, на награждение по итогам учебного года в соответствии с нормативными документами.

12. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились:

12.1. Руководитель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Рассматривают все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин.

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

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

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за два месяца до окончания данного договора.

13. Заключительные положения

13.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных договоров и подготовки проектов Коллективного договора и их заключения по решению сторон образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон.

Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

13.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

13.3. По инициативе любой из сторон в Коллективный договор вносятся изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством.

13.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

13.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

13.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания. Приложения к Коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия Коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу во время его действия.