МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА "ДОМ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА № 2"

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА "ДОМ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА № 2"
Дата: 2022.03.16 14:31:20 +03'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Петрозаводского городского округа «Дом творчества детей и юношества № 2»
на 2022 – 2025 годы.

Утвержден на общем собрании работников протокол №1 от 18.01.2022 г.

Директор МОУ ДО «Дом творчества детей и юношества № 2»
Журин Д.В. _____
15.02 2022 г.
М.П.

Председатель Профкома МОУ ДО «Дом творчества детей и юношества № 2»
Мишина Г.Н. _____ подпись
15.02 2022 г.

Прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости
«21» 02 2022 г.
№ 27/2022
Начальник отдела ТО и ДУТ О.А. Сергеева

г. Петрозаводск

2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Петрозаводского городского округа «Дом творчества детей и юношества № 2»
на 2022 – 2025 годы.

Утвержден на общем
собрании работников
протокол №1 от 18.01.2022 г.

Директор МОУ ДО
«Дом творчества детей и юношества № 2»
Жмурин И.В._____
подпись
_____2022 г.
М.П.

Председатель Профкома МОУ ДО «Дом творчества детей и юношества № 2»
Мишина Г.Н._____
подпись
_____2022 г.

Прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости

« »_____ 2022 г.

№ _____

г. Петрозаводск

2022 г.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:
работодатель: МОУ ДО «Дом творчества детей и юношества №2» в лице директора Жмурина Игоря Владимировича (далее Работодатель) и работники организации, представляемые первичной профсоюзной организацией (далее Профком) в лице председателя Мишиной Галины Николаевны.

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

1.3. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и работниками; определение условий деятельности профсоюзной организации; выполнение работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечение занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников МОУ ДО «Дом творчества детей и юношества №2» (далее Дом творчества №2).

1.5 Профком осуществляет защиту трудовых прав работников, установленных настоящим коллективным договором.

1.6 Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7 Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома.

2.ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

2.1 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы об образовании, о квалификации, или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по установленной форме.

2.2 Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем на выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку и вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

2.3 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок ст.57 ТК РФ «Содержание трудового договора» (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ).

2.4 Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предсто-

ящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством ст.59 ТК РФ «Срочный трудовой договор».

2.5 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия.

2.6 При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.7 В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора, кроме лиц, указанных в ст.70 ТК РФ «Испытание при приеме на работу, срок испытания не устанавливается для:

- ✓ лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенного в порядке, установленном Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормами трудового права;
- ✓ беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- ✓ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ✓ лиц, имеющих государственную аккредитацию образовательного учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ✓ лиц, заключающих договор до двух месяцев;
- ✓ иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

При приеме на работу необходимо предъявить: паспорт, трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний-при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, справку о наличии (отсутствии судимости).

2.8 При приеме сотрудников на работу Работодатель знакомит их под подпись: с Уставом Дома творчества №2, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда, с условиями оплаты труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.9 На педагогических работников не распространяется ограничение в приеме на работу лиц, связанных между собой близким родством.

2.10 Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизации, а также сокращением численности штатов, Работодатель обязуется предварительно рассматривать совместно с профсоюзным комитетом.

2.11 В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- ✓ сокращение вакантных должностей;
- ✓ приостановки приема новых работников;

- ✓ ограничение совмещения должностей.

2.12 Расторжение трудового договора по основаниям ст.81 ТК РФ « Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» » с работником - членом профсоюза осуществляется Работодателем с учетом мнения Профкома (ст.82 ТК РФ «Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя»).

2.13 Прием на работу без трудовой книжки не допускается. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Работодатель обязан при приеме на работу проверить оформление трудовой книжки в соответствии с ТК РФ.

2.14 С 1 января 2022 года на лиц, трудоустраивающихся впервые, оформляют только электронные трудовые книжки. Работодатель не вправе завести бумажный формуляр, это регламентировано п. 8 ст. 2 Федерального закона № 439-ФЗ от 16.12.2019 года.

2.15 В случае увольнения Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет в день увольнения. Если сведения о трудовой деятельности работника ведутся в электронном виде, то в последний день его работы вместо бумажной трудовой книжки работодатель должен выдать увольняющемуся форму СТД-Р (Приложение № 1 к Приказу Минтруда от 20.01.2020 №23н).

3 ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1 Оплата труда работников Дома творчества № 2 установлена в соответствии с трудовым законодательством, с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Правительства РК, содержащими нормы трудового права , также постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 26.04. 2018 N 1244 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей" и Положения об оплате труда работников МОУ ДО «Дом творчества детей и юношества № 2» от 12.02.2019 г. №1 (Положение принимается с учетом мнения профкома), которое включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2 Заработная плата работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и состоит:

- должностного оклада работника, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, профессии;

компенсационных выплат за работу с вредными или опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

- выплат стимулирующего характера:

  - за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ,

  -премиальных выплат по результатам труда, за качество профессиональной деятельности.

3.3. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), отработавшего за данный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

3.4.Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем самостоя-

тельно.

3.5. Определение размеров доплат стимулирующего и компенсационного характера осуществляется согласно Положению об оплате труда работников МОУ ДО «Дом творчества детей и юношества № 2».

3.6. Стимулирующие выплаты производятся согласно критериям для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников Дома творчества № 2.

3.7. Устанавливаются доплаты к должностным окладам и ставкам за совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается на новый учебный год в соответствии с образовательной программой и комплектованием групп по годам обучения.

3.9.Прием на работу производится только на вакантные должности. Уменьшение учебной нагрузки или увеличение учебной нагрузки, допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

3.10. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, производятся соответствующие доплаты, которые начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий.

Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

3.11. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата, в размере не ниже размеров 20%, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3.13. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

3.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в размере не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в размере не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.16. Время простоя по вине работодателя, (в т. ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчета 2/3 среднего заработка.

3.16. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 оклада.

3.17. Зарплата выдается не реже чем каждые полмесяца: первая часть 25 числа текущего месяца, окончательный расчет 10 числа месяца следующего за расчетным месяцем.

Накануне выплаты заработанной платы работнику выдается расчетный листок.

Работодатель принимает меры доведения заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины минимального размера оплаты труда.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения профкома (ст.190 ТК РФ « Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка»).

4.2. Для административных работников, психолога, методистов, педагогов-организаторов, художника-постановщика, делопроизводителя устанавливается 5- дневная рабочая неделя с общими выходными днями - суббота, воскресенье.

4.3. Для педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, технического персонала устанавливается 6 – дневная рабочая неделя с выходным днем – воскресенье.

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения Профкома (ст.113 ТК РФ « Запрещение работы в выходные и нерабочие дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.5. Расписание на время каникул может быть изменено. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работников в каникулы распределяется в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.

4.6. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников Дома творчества № 2. В этот период Работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах рабочего времени, в соответствии с утвержденным графиком работы. Оплата труда производится из расчета заработной платы, установленной трудовым договором.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, в рамках должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.7. За работу в праздничные дни по производственной необходимости техническому персоналу Работодатель по согласованию с Профкомом выплачивает заработную плату за работу в нерабочие праздничные дни в повышенном размере (дежурство на вахте) или на основании письменного заявления работника предоставляет другой день отдыха.

4.8. За работу в нерабочие праздничные дни по производственной необходимости административным и педагогическим работникам по письменному заявлению работника предоставляются дни отдыха в удобное для них время.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома (ст.123 ТК РФ « Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков»).Работодатель утверждает график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводит его до сведения всех работников под роспись.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласованию сторон трудового договора.

4.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и 28 календарных дней для технического персонала. Всем работникам Дома творчества предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск 16 календарных дней.

4.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. По письменному заявлению работника отпуск может быть перенесен в случае, если администрация не уведомила работника своевременно (не позднее, чем за две недели работника о времени его отпуска).

Работодатель обязан предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работ ника путевки на отдых и лечение.

4.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработанной платы (ст.128 ТК РФ «Отпуск без сохранения заработанной платы») :

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака (своего или своих детей), смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- работникам, имеющих троих и более детей до 12 лет, предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами, либо коллективным договором;

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем".

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.13 Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, согласованное с работником.

5. УСЛОВИЯ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

5.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель на паритетных началах с профкомом создает комиссию по охране труда, в которую входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.2. Работодатель берет на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда работников Дома творчества №2, создает необходимые условия для работы уполномоченных и членов комиссии по охране труда, которая разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда, своевременно проводит инструктажи по охране труда, проводит обучение работников по вопросам охраны труда, обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда: правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте).

5.3. Со всеми поступающими на работу проводится обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организуется проверка знаний работников по охране труда на начало учебного года.

5.4. Работодатель обеспечивает в учреждении проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда.

5.5. Работодатель создает комиссию по расследованию несчастных случаях, в состав которой входят представители Профкома. Комиссия проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве, принимает меры к их предупреждению в дальнейшем.

5.6. Работодатель обязан обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке согласно Приложения № 3 к коллективному договору.

5.7. Работодатель обязан обеспечить своевременную выдачу работникам моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей и прочим, необходимым для работы согласно Приложения №2 к коллективному договору.

5.8. Работодатель проводит соответствующие мероприятия по подготовке здания Дома творчества № 2 и прилегающей к нему территории к новому учебному году, после чего комиссия по приемке здания определяет готовность и дает разрешение на дальнейшую деятельность.

5.9. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.10. Один раз в год обеспечивает прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.11. Один раз в год информирует коллектив Дома творчества №2 о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листков по временной нетрудоспособности, лечение и отдых.

5.12. Выполняет в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно Приложению № 4 к коллективному договору.

5.13. Предоставляет работникам, занятым на работе с неблагоприятными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- доплату к окладу за неблагоприятные условия труда по перечню профессий и должностей согласно Приложения № 1 к коллективному договору.

Согласно статьи ТК РФ (Ст. 214 ТК РФ) Работник обязан:

-соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи;

- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ.

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.2. Управление средствами на социальное страхование Работодатель осуществляет с участием профсоюзного комитета.

6.3. Право на отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней имеют работники в связи:

- со смертью близких родственников;
- со свадьбой самого работника;
- с рождением ребенка (отцу);

6.4. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и его несовершеннолетним детям в соответствии с положением, утвержденным Петрозаводским городским Советом от 28.09. 2011г. № 27/04-73 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Петрозаводского городского округа».

6.5. Работодатель осуществляет компенсацию в размере не менее двух тысяч рублей на санаторно-курортное лечение работникам не более одного раза в год при наличии путевки.

6.6. Работодатель выплачивает материальное пособие в размере должностного оклада работникам, выходящим впервые на пенсию по старости (прекращение трудового договора с работником).

6.7. Работодатель обязан обеспечить проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. (Согласно пункту 2 статьи 14 ФЗ от 17.07.1999 г №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (в ред. ФЗ от 20.05.2002 №53-ФЗ).

6.8. Работодатель предоставляет работникам дни отдыха с сохранением заработной платы в день вакцинации (ревакцинации) от новой короновирусной инфекции «Covid 19», а также на следующий за ним рабочий день на основании письменного заявления.

7. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И ПРОФКОМА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

7.1. Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором.

7.2. Основными формами участия работников и профкома Дома творчества № 2 в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников (профкома) в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

7.3. Представители работников Дома творчества № 2 имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, повышения квалификации работников.

7.4. Представители работников имеют право по данным вопросам вносить соответствующие предложения в органы управления организацией - Управление образования Комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, Государственной инспекцией труда в республике Карелия, Министерством труда и занятости РК.

8.2.При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также иным контролирующим органам необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 Трудового кодекса РФ).

8.3. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

работодатель один раз в полгода информирует Профком на его заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств;

на общем собрании работников Работодатель и Профком докладывают о выполнении обязательств коллективного договора;

за нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.

9.1. С целью сохранения и развития кадрового потенциала, эффективного участия молодых работников (до 35 лет включительно) в реализации производственных планов учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи, Работодатель совместно с Профсоюзом создают условия для развития профессиональных и личностных качеств молодых работников, обеспечивают социальные гарантии, способствуют вовлечению молодых работников в активную жизнь .

9.2. Работодатель устанавливает оклады и тарифные ставки молодым работникам в соответствии со штатным расписанием, предусмотренным системой оплаты труда.

9.3. Работодатель обеспечивает молодым работникам проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

9.4. Работодатель обеспечивает возможность повышения квалификации молодых работников не реже 1 раза в 3года, доступность бесплатных занятий спортом, участие в массовых физкультурных оздоровительных мероприятиях и в самодеятельности (в т. ч. технической).

9.5. Работодатель предоставляет молодым работникам , обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, ежегодные отпуска, приурочивая их по желанию

работников ко времени проведения установочных сессий, сдачи экзаменов и зачётов, защите диплома в образовательных учреждениях.

9.6. Работодатель оплачивает один раз в учебном году проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно молодым работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно молодым работникам и его несовершеннолетним детям.

9.7. Работодатель выделяет молодым работникам материальную помощь : на свадьбу в размере 5000 рублей, при рождении ребенка в размере 5000 рублей, на санаторно-курортное лечение в размере 5000 рублей не более одного раза в год при наличии путевки, оплачивает новогодние подарки детям (до 14 лет) молодых работников.

9.8. Не допускать увольнения по инициативе администрации в связи с сокращением численности или штата молодых специалистов в течение первого года работы в учреждении.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. По истечении указанного срока по соглашению сторон социального партнерства коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

10.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

10.3. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы, разногласий в семидневный срок направляются Работодателем для уведомительной регистрации специалисту Управления труда и занятости.