

От работодателя:

директор
муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования
«Дворец детского (юношеского)
творчества»



Гладких В.В.

30.05.2019 г.

От работников:

председатель профкома
муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования
«Дворец детского
(юношеского) творчества»

/Белкина Л.Э./

Белкина
30.05.2019 г.

**Коллективный договор
муниципального казенного учреждения
дополнительного
образования
«Дворец детского (юношеского) творчества»
(МКУДО «ДДЮТ»)
на 2019- 2022 годы**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в МКУДО «ДДЮТ» социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен между работниками и муниципальным казенным учреждением дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» - работодателем (далее- коллективный договор), является правовым актом, предусматривающим общие условия оплаты труда работников, их гарантий, компенсации и льготы.

Коллективный договор распространяется на всех работников и работодателя учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «Об образовании», «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы» (утверждено 22 декабря 2017 г.), Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 годы от 20.11.2017г. (зарегистрировано в министерстве труда и социальной защиты Тульской области 08.12.2017г., № 17-04-05/15110), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации, правовыми актами муниципального образования город Ефремов, Уставом и иными локальными актами МКУДО «ДДЮТ».

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового.

Текст подписанного коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 рабочих дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

-работники МКУДО «ДДЮТ», в лице их полномочного представителя-Белкиной Людмилы Эдуардовны, председателя профкома МКУДО «ДДЮТ» (далее - профком).

-работодатель, в лице директора - Гладких Валентины Васильевны директора МКУДО «ДДЮТ» (далее- работодатель).

1.6. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об

условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. **Основной целью** коллективного договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.8. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и положениями настоящего коллективного договора.

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

1.9. В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования коллективный договор в установленном порядке проходит уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Ефремов.

1.10. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профкомом представлять интересы перед работодателем в правоотношениях, связанных с действием настоящего коллективного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме присоединения, а также расторжения трудового договора с работодателем.

При реорганизации в форме слияния, разделения, присоединения, выделения, преобразования учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности МКУДО «ДДЮТ» коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов его выполнения на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об условиях оплаты труда работников;
- Положение о выплатах стимулирующего характера;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- иные локальные акты, содержащие нормы трудового права.

1.16. Стороны определяют следующие **формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:**

- учет мнения (по согласованию) с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. При принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения учитывается мнение коллектива работников, не допускается ухудшение условий труда и бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений ТК РФ, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в учреждении.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

При приеме на работу педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, а также прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, срок которой не истек, испытание при приеме на работу не устраивается.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.(ст.72 ТК РФ).

2.1.2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.

Порядок ее определения, регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

2.7. При установлении педагогическим работникам, для которых МКУДО «ДДЮТ» является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания в группах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по дополнительным общеразвивающим программам, сокращения количества учебных групп, сокращения учащихся в группе.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых МКУДО «ДДЮТ» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по дополнительным общеразвивающим программам, сокращения количества учебных групп;

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

г) восстановления на работе работника, ранее выполнившего эту учебную нагрузку;

д) возвращения на работу лица, фактически осуществляющего уход за ребенком, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах «г» и «д» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнившего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение дополнительных общеразвивающих программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72, ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях (п.2.9 настоящего коллективного договора), обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему как иную имеющуюся в МКУДО «ДДЮТ» вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) администрация МКУДО «ДДЮ» знакомит принимаемого на работу под расписку со следующими документами:

- Коллективным договором;
- Уставом МКУДО «ДДЮТ»;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией;
- другими документами, регламентирующими деятельность учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.12. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.13. Работник обязан приступить к работе со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления в силу трудового договора. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.14 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Работодатель обязуется:

3.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.

3.2.1. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

3.2.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего

профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-177 ТК РФ.

3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников.

3.7. Стороны совместно определяют формы дополнительного профессионального образования работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 180 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. В соответствии со ст.82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

4.4. Стороны договорились, что:

4.5. . Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- лица предпенсионного возраста (которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 года №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения

5.2. Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91, 189 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, трудовым договором, должностными инструкциями работников и обязанностями, возложенными на них Уставом учреждения.

5.3. Для директора МКУДО «ДДЮТ», его заместителей, руководителей структурных подразделений, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

5.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, женщин (или мужчин), имеющих детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетних.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному приказу работодателя с письменного согласия работника.

5.12. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего им учебной нагрузки до начала каникул в соответствии с графиком работы в каникулы. Для педагогических работников каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. Время перемен между занятиями является рабочим временем педагога дополнительного образования.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения, в пределах установленного им рабочего времени).

5.14. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до начала календарного года и доводится до сведения всех работников. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в летний период. Работникам МКУДО «ДДЮТ» выплачивается ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада.

5.15. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.17. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, порядок и условия его предоставления определяются по соглашению между работником и работодателем.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- для сопровождения детей первоклассников в школу 1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

Педагогические работники организаций, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. (ст. 335 ТК РФ)

5.19. Выходные дни работникам определяются в соответствии с режимом работы, расписанием занятий, графиком сменности, локальными актами учреждения.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются локальными актами учреждения.

5.22. Работодатель обеспечивает работникам время для отдыха и приёма пищи, которое устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.24. Работодатель предоставляет работникам с вредными или опасными условиями труда, определенными результатам проведенной СОУТ, оплату труда в повышенном размере (статья 147 ТК РФ); работникам с вредными условиями труда с подклассом вредности 3.2, определенным результатами проведенной СОУТ, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с системой оплаты труда, установленной нормативными правовыми актами администрации муниципального образования город Ефремов, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области и иными нормативными правовыми актами Тульской области, актами органов местного самоуправления- администрации муниципального образования город Ефремов.

Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работников учреждения осуществляется с учетом мнения профкома на основании разработанного учреждением в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами, Положением об о выплатах стимулирующего характера работникам МКУДО «ДДЮТ».

6.1.2. Формирование фонда оплаты труда МКУДО «ДДЮТ» осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год.

6.1.3. Работодатель обеспечивает повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в размере - 12 % к окладу и за работу в ночное время в размере 50% должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 20-е число текущего месяца (аванс), 5-е число месяца, следующего за отчетным (окончательный расчет за учетный период). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.1.5. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более двух месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.

6.1.6. На педагогических и других работников на начало нового учебного года составляются тарификационные списки.

6.1.7. Представитель профкома принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

6.1.8. Выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования (молодым специалистам), а также работникам образовательного учреждения при выходе на пенсию по старости предоставляется единовременное пособие в размере, определенном Отраслевым территориальным соглашением.

6.1.9. Размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении учреждения средств, полученных от приносящей доход деятельности (в том числе направляемых на оплату труда работников учреждения) определяются согласно локального акта учреждения, принимаемого по согласованию с профкомом.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1.Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.2.2.Работодатель обеспечивает установление размера денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере одна сто пятидесяти действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со

следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно(согласно Отраслевому территориальному соглашению).

6.2.3. Работодатель обеспечивает сохранение за работником в полном объеме заработной платы:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработка платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника(согласно Отраслевому территориальному соглашению);
- в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

6.2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.2.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

6.2.6. Случай удержания с работника из заработанной платы их ограничения определяются в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.2.7. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом руководителя в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.2.8. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность.

Работодатель обеспечивает сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в

муниципальной образовательной организации минимума необходимых работ (услуг).

6.2.9. Работодатель обеспечивает установление компенсационных выплат работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника.

6.2.10. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачиваются ежемесячные надбавки к должностному окладу в размерах, определенных трехсторонними соглашениями.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель:

-ведет учет работников, нуждающихся в улучшение жилищных условий;

-ходатайствует перед органами местного самоуправления о представлении жилья нуждающимся работникам;

-обеспечивает бесплатно работников пользованием информационно-коммуникативными системами, фондами методического отдела в образовательных целях;

-оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и по случаю круглых юбилейных дат по согласованию с профкомом в размере должностного оклада

7.2. Педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок до одного года в период:

- временной нетрудоспособности;

- находления в отпусках по беременности и родам;

- находления в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;

- находления в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;

- за год до ухода на пенсию по старости;

- находления в длительном отпуске сроком до одного года.

7.3. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории сохраняется:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;

- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, установленной по должности, указанной в графе 1 |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Мастер производственного обучения | Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер | Концертмейстер образовательных организаций (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом

присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

7.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

7.5. При установлении первой и высшей квалификационной категории педагогическим работникам, соответствия должности руководящим работникам, имеющим ученые степени, награжденным государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственными наградами (нагрудный знак, почетная грамота) учитываются, стабильные положительные результаты освоения учащимися дополнительных общеразвивающих программ, обеспечивающим повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва директора.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома, с последующей сертификацией организаций работ по охране труда.

В состав комиссии по проведению СОУТв обязательном порядке включать членов профкома, а также в состав комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

8.1.4. Назначить работника, исполняющего обязанности специалиста по охране труда, с доплатой работнику за увеличение объема работ в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда к началу учебного года.

8.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупреждающие меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. №580н.

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и в полном объеме заработной платы за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (согласно Отраслевого территориального соглашения).

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

8.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в полном объеме заработной платы.

8.1.10. Разрабатывать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома, обеспечить их наличие на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ). Обеспечивать проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

8.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкции по охране труда.

8.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МКУДО «ДДЮТ» не реже 1 раза в три года.

8.1.13. Оказывать материальную помощь на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай произошел не по вине работника, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей из фонда экономии заработной платы.

8.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.15. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, предрейсовых медицинских осмотров водителей автотранспортных средств, с сохранением за ними места работы и заработной платы на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.1.16. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время учебного процесса, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ГОСТ 12.0.004-90, Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01. 2003г № 1/29); обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приёмниках (Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей, 2003 г.); обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования; обучение соответствующих работников по пожарной безопасности, а также целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью;

8.1.1 Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы

8.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Не позднее пяти дней со дня получения проектов (проекта) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников, премирования работников, установления компенсационных выплат и др. направлять работодателю решение профсоюзного органа по проектам (проекту) локальных нормативных актов в письменной форме.

8.2.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

8.2.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

8.2.6. Направлять учредителю 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);

8.2.7. Представлять и защищать трудовые права членов профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

8.2.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации, по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.2.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.2.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке, страховых взносах работников.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.4. Правильно применять средствами индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МКУДО «ДДЮТ» в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

8.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкуму безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурной работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений – в размере одного процента.

9.7. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представить его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента (ч.6 ст.377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда МКУДО «ДДЮТ» производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 10% от должностного оклада.

9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3, пунктом 5 ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.12. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

9.13. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372, 373 ТК РФ.
- согласования (письменного), при принятии решения директором по вопросам, предусмотренным п.9.14 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в МКУДО «ДДЮТ» (ст.144 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в МКУДО «ДДЮТ» (ст.82 ТК РФ);
- другие вопросы.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7-и рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию муниципального образования город Ефремов.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут

ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 июня 2019 года, и действует до 31 мая 2022 года.

Коллективный договор принят на Общем собрании муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества»

протокол № 1 от 30.05.2019 г.



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

26 (двадцать шесть
(цифрами и прописью)
шестнадцать) письма
Руководитель Директор
Должность
Гл.директора
(подпись) расшифровка

