

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества» города Сарова
(МБУ ДО ДДТ)**

Пр. Ленина, д. 28, г. Саров, Нижегородская область, 607186
Тел./факс: 8(83130)95230, E-mail: ddt_ddt_sar@mail.52gov.ru, http://ddt-sarov.ru/
ОКПО 49781084, ОГРН 1025202197250, ИНН 5254023272, КПП 525401001

Представитель работодателя
Директор МБУ ДО ДДТ

Представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО ДДТ



С.А. Калипанова
М.П. МБУ ДО ДДТ

Н.А. Мартынова

Т.А. Мартынова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества» города Сарова
на 2025-2028 годы**

Принят на общем собрании работников МБУ ДО ДДТ
Протокол № 2 от 19.02.2025

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «31» 03 2025 г. № 494/25-12	
С регистрационным	
Заместитель руководителя	
<i>И.А. Толкина</i>	И.А. Толкина
(подпись)	(фамилия)

2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» города Сарова (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице представителя – директора Дворца Калипановой С.А., именуемый далее «работодатель», и работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДДТ Мартьяновой Т.А., именуемые далее «работники».

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию МБУ ДО ДДТ (далее – профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Работодатель и председатель профсоюзной организации обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые и локальные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления в мотивации производительного труда;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На

время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата);

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными;

- рассматривать представления соответствующих органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- направлять в профком проекты локальных актов по вопросам социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников для учёта мотивированного мнения;

- включать представителей профкома в состав комиссий, рабочих групп по подготовке локальных актов, программ, концепций и других документов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профкома при их разработке и реализации.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать участию в конкурсах профессионального мастерства, курсах повышения квалификации и других мероприятиях;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

– в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя;

– содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в коллективный договор.

Работники обязуются:

– полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

– соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда;

– способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества работы;

– бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

– незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;

– создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования (слиянии, присоединении, разделении, выделении и т. д.) в течение всего срока преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.13. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об общем собрании работников МБУ ДО ДДТ;
- положение об оплате труда работников, показатели эффективности деятельности работников учреждения;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- график отпусков.

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

1.18. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.20. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.21. Коллективный договор направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней после подписания. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.22. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

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

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания в соответствии со ст. 189 ТК РФ, регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.2. Трудовой договор является основанием для приема на работу. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться

подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5. До заключения трудового договора с работником работодатель знакомит его под подпись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 ТК РФ.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.9. Изменение условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения между работодателем и работником, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77-84 ТК РФ).

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора в соответствии с законодательством (ст. 80 ТК РФ).

2.12. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись. Окончательная учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома в сентябре.

2.13. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания.

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

2.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

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

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

2.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества часов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.18. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учебных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.19. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.20. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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

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

- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную работу;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.21. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профкома. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом ст.373 ТК РФ.

2.22. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения числа обучающихся (групп), ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

2.23. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, предоставить выборному профсоюзному органу учреждения проекты приказов о сокращении численности штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 81, 373 ТК РФ).

2.24. Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), работ в праздничные и выходные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительностью по заявлению работников;

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

2.25. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств учреждения переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников 10% и более в течение 3 месяцев, 15% и более- в течение 6 месяцев, 20% и более- в течение года.

2.26. При сокращении численности штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи.

2.27. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, получившие производственную травму или профзаболевание в учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- первоочередники на улучшение жилищных условий;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости. В том числе назначаемую досрочно);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.28. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ). Лицам, получившим уведомление об увольнении по ст. 1, 2, ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

2.29. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласования) профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

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

3. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, режимом работы учреждения, расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Для работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Отдельным категориям работников, не связанных с учебной деятельностью, возможно установление пятидневной рабочей недели с двумя выходными по приказу работодателя по согласованию с профкомом (ст. 100, 111 ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется их недельной нагрузкой, установленной по тарификации (для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), нормальная продолжительность рабочего времени административного, обслуживающего учебно-вспомогательного персонала – 40 часов в неделю, педагогам-организаторам, методистам – 36 часов в неделю). Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, с учетом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" (зарегистрирован

Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

б) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

Педагогу дополнительного образования, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6. Общим выходным днем в течение учебного года является – воскресенье. В каникулярное время – суббота и воскресенье в соответствии с графиками работ и указанием их характера с учётом учебной нагрузки работника.

3.7. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день выплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки» (Ст. 153 ТК РФ), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки (Ст. 153 ТК РФ), если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).

3.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин,

имеющих детей в возрасте до трех лет, отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

3.10 В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 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" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015г., регистрационный № 36204) (далее - приказ № 1601).

3.11 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.

3.12 Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам – 5 дней, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

3.13 Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью для педагогических работников – 42 календарных дня, а для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

3.14 Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемых работодателем по согласованию с профкомом. График

отпусков утверждается работодателем ежегодно не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

3.15 Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении (ст. 122 ТК РФ).

3.16 Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.17 Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.18 Работодатель обязуется:

В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (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;
- матерям-одиночкам по уходу за детьми – до 14 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;
- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием – 1 день;
- для проводов детей-первоклассников в школу в первый день учебного года – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;

- для проводов детей в армию – 1 день;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – до 5 дней.

3.19 В соответствии со ст. 41 Трудового Кодекса РФ Работодатель может предоставить на основании письменного заявления работника отпуск с сохранением заработной платы при возможности оплаты из приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием – 1 день;
- для проводов детей-первоклассников в школу в первый день учебного года – 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 день.

3.20 Время перерыва для отдыха и питания, режим работы учреждения, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.21 Педагогические работники привлекаются к дежурству по учреждению. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

3.22 Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно), условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную

работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или арендованное им, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.23. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленным ст. 312.9 ТК РФ.

Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.24. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4. Оплата и нормирование труда

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Нижегородской области, Администрации города Сарова, Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДДТ.

4.3. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Порядка назначения и осуществления выплат стимулирующего характера работников МБУ ДО ДДТ, утвержденного

приказом директора учреждения и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. (ТК РФ ст.133,133.1; Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Нижегородской области).

4.5. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьёй 136 ТК РФ в установленные дни – 14 и 29 числа каждого месяца в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. (ТК РФ Статья 136). При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьёй 236 ТК РФ.

4.7. Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.8. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.9. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

4.10. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты

компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к Положению об оплате труда работников МБУ ДО ДДТ.

4.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с требованиями Порядка назначения и осуществления выплат стимулирующего характера работников МБУ ДО ДДТ (Приложение 3 к Положению об оплате труда работников МБУ ДО ДДТ) с учетом мнения представительного органа работников гимназии на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации, формируемого в соответствии с п. 1.9 Положения об оплате труда.

4.14. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4.15. В случаях, когда система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов,

установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

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

4.16. За педагогическими и другими работниками учреждения, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

4.17. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в учреждении, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

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

4.19. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

4.20. Заслуги педагогических работников, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных

зادостижения в педагогической деятельности, с победой на Региональном этапе Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям» и т.п., а также наличие у педагогических работников учебной степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности принимать как результат их работы для установления квалификационной категории в составе портфолио, в том числе в качестве вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания. Для педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих перечисленные заслуги, а также ученую степень по профилю деятельности, предусматривать размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

4.21. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права» (ст. 134 ТК РФ).

4.22. Работодатель вправе с письменного согласия работника поручить ему работу по наставничеству – по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

4.23. Содержание, сроки, форма работы, а также размеры и условия выплат за наставничество устанавливаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству.

4.24. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячную надбавку (доплату) в размере, установленном в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

4.25. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня (ст. 351.8 ТК РФ).

5. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

5.3. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности) не реже, чем один раз в 3 года.

5.4. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст. 173 ТК РФ, без сохранения заработной платы).

5.5. Работодатель обязуется организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня внесения решения аттестационной комиссией.

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты.

6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении производится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет, если нет оснований для внеплановой оценки.

6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, электробезопасности, противопожарный, прохождение санитарно-гигиенического обучения и аттестации. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается (ст. 212, 225 ТК РФ).

6.5. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптек первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом, обеспечивает прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ).

6.6. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый выходной день для прохождения диспансеризации. Предоставление выходного дня осуществляется на основании заявления работника руководителю. Конкретный день прохождения диспансеризации определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии с рабочим процессом.

6.7. 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 (ст. 185.1 ТК РФ).

6.8. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск во время учебного года в соответствии с заявлением работника для лечения в санатории (при наличии путевки).

6.9. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, выдавать бесплатно спецодежду и другие средства индивидуальной защиты.

6.10. На работах, связанных с загрязнениями, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающее средство.

6.11. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого профком вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.12. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченного по охране труда и оказывают ему необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах.

6.13. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профком в количестве 5 человек.

6.14. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения.

6.15. Работодатель и профком обязаны проводить совместное своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 212, 227-231 ТК РФ). Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.16. Работодатель обязан оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления им нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 212 ТК РФ).

6.17. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проверку знаний работников

6.18. Профком обязуется:

- организовывать культурно-оздоровительные мероприятия для членов первичного отделения профсоюза МБУ ДО ДДТ;
- проводить работу по оздоровлению детей и членов первичного отделения профсоюза МБУ ДО ДДТ.

6.19. С целью противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей работодатель принимает на себя обязанности по проведению информационно-образовательной кампании и профилактических мер.

6.20. Работодатель обязан проводить обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии с законодательством. (ч.1. ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель и профком обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год, с учетом расходов на социальные нужды работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование

работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам учреждения.

7.2.4. Проводить спортивную работу среди работников и обучающихся учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.2.5. По обращению Профкома бесплатно предоставлять в установленном порядке во внеучебное время и по согласованию спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и обучающимися учреждения.

7.2.6. В установленном порядке бесплатно предоставлять актовый зал и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и общественных мероприятий для работников и обучающихся учреждения и членов их семей по заявкам Профкома.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- • оказание материальной помощи;
- • организация оздоровления;
- • организация работы с детьми;
- • организация спортивной работы;
- • поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- • организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

7.3.2. Профком обязуется организовать контроль за работой предприятий общественного питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

7.4. Работодатель обеспечивает недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

7.5. Работодатель создает условия для консультирования и мотивирования сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию.

7.6. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания.

7.7. Работодатель обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами."

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация МБУ ДО ДДТ представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя их на социальное партнерство с профкомом.

8.4. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от начисленных доходов за месяц из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

8.6. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

8.9. Работодатель обеспечивает представление 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, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.10. Для осуществления уставной деятельности профкома Работодатель бесплатно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. Работодатель заблаговременно ставит профком в известность обо всех проектах перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности учреждения.

8.11. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.12. Работодатель учитывает мнение профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам МБУ ДО ДДТ.

8.13. Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в профком. Профком не позднее 5 дней с момента получения проекта указанного локального

акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ними, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом для достижения взаимоприемлемого решения.

8.14. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.15. Работодатель обязуется создавать условия для организации и проведения профкомом независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.16. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников МБУ ДО ДДТ члены профкома вправе:

- беспрепятственно посещать рабочие места;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

8.17. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 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 и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- премирование работников.

8.18. Профком вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы социально-экономического развития Дворца и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение 5 дней рассматривать по существу предложения профкома и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.19. Работодатель обеспечивает участие председателя профкома с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях на уровне директора.

8.20. Работодатель гарантирует проведение 2 профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования с профкомом времени их проведения (не позднее, чем за 5 дней).

8.21. Не освобожденному от основной работы руководителю профсоюзного органа за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск (в каникулярное время) с оплатой из расчета средней заработной платы в размере 1 рабочего дня. По представлению председателя профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе членам профкома предоставляются отгулы (в каникулярное время) – 1-го календарного дня.

8.22. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, создаваемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, президиумов, исполкомов) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-правовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

9.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.

9.4. Обеспечивать совместно с работодателем соблюдение прав работников в целях защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному и социальному страхованию.

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

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

9.9. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию, аттестации педагогических работников, охране труда и других согласно трудовому законодательству Российской Федерации.

9.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу во Дворце с учетом пожеланий и инициативы администрации и педагогического коллектива.

9.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств, имеющихся в профсоюзном бюджете, на основании письменного заявления работника (в случаях смерти близких родственников, санации зубов, покупки дорогостоящих лекарств, тяжелых материальных условий и др.).

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились:

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников МБУ ДО ДДТ в семидневный срок со дня его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в соответствующий орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

10.4. 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.

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

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

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора и 2-х месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

10.9. Изменения и дополнения в коллективный договор МБУ ДО ДДТ принимаются на Общем собрании работников, проходят уведомительную регистрацию в органе по труду. Вступление изменений и дополнений в коллективный договор МБУ ДО ДДТ не зависит от факта уведомительной регистрации.
