

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «ДРИАДА»

на 2020 – 2023 годы

г.Снежногорск
Мурманская область

От работодателя:

Директор МБУДО «ДТТ
«Дриада» _____ И.Г. Телегина

« 25 » _____ 2020 г.

МП.

От работников:

Представитель трудового коллектива
МБУДО «ДТТ «Дриада» _____ С.Г. Кудашева

« 25 » _____ 2020 г.

Коллективный договор принят общим собранием трудового коллектива 04 декабря 2020 года, протокол № 6.

Дата вступления в силу Коллективного договора 25 декабря 2020 года.

Срок действия коллективного договора - 3 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(указать наименование органа)

Регистрационный № 176/2020 от « 29 » 12 2020 г.



Администрация муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Дриада», именуемого в дальнейшем «Учреждение», в лице руководителя учреждения – директора МБУДО «ДДТ «Дриада» **Телегиной Ирины Георгиевны**, действующего на основании Устава, с одной стороны, и именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения в лице представителя трудового коллектива **Кудашевой Светланы Геннадьевны**, действующего на основании Трудового Кодекса РФ с другой стороны, и именуемые в дальнейшем «Работники», заключали настоящий Коллективный договор, именуемый в дальнейшем «Договор», о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Настоящий договор устанавливает правовые основы регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов между Работодателем и Работниками.

1.2. Настоящий договор предполагает наряду с прочими обязательствами сторон:

- 1.2.1. Соблюдение сторонами по данному Договору норм законодательства РФ.
- 1.2.2. Полномочность представителей сторон и их равноправие при решении всех вопросов, касающихся существа данного Договора.
- 1.2.3. Свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся существа данного Договора.
- 1.2.4. Добровольность принятия сторонами обязательств по данному Договору, в том числе и при пересмотре содержания и условий его действия.
- 1.2.5. Реальность обеспечения принимаемых сторонами по данному Договору обязательств.
- 1.2.6. Систематичность контроля над соблюдением данного Договора и неотвратимость ответственности за нарушение его положений.

2. Основные права и обязанности Работодателя и Работников Учреждения по исполнению Договора

Основные права и обязанности Работодателя и Работников учреждения по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

2.1. Работодатель имеет право:

- 2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.
- 2.1.2. Вести с Работниками учреждения коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 2.1.3. Поощрять Работников учреждения за добросовестный эффективный труд.
- 2.1.4. Требовать от Работников учреждения исполнения ими трудовых обязанностей бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 2.1.5. Привлекать Работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.
- 2.1.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязан:

- 2.2.1. Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего коллективного Договора, а также соглашения и трудовых договоров.
- 2.2.2. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором.
- 2.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 2.2.4. Обеспечивать оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

- 2.2.5. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.
- 2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки установленные законодательством РФ, Договором, трудовыми договорами.
- 2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) Коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.2.8. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) Коллективного договора, соглашения и контроля над и выполнением (ст. 22 ТК РФ).
- 2.2.9. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.2.10. Рассматривать представления избранных Работниками Учреждения представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным представителям трудового коллектива.
- 2.2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников Учреждения в управлении организацией в предусмотренных законодательством и Договором формах.
- 2.2.12. Обеспечивать бытовые нужды Работников Учреждения, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 2.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников Учреждения в порядке установленном законодательством РФ.
- 2.2.14. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 2.2.15. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.3. Работники учреждения имеют право на:

- 2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.
- 2.3.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.3.3. Рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим Коллективным Договором.
- 2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.3.8. Объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 2.3.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и договором формах.
- 2.3.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении договора, соглашений.
- 2.3.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.
- 2.3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, компенсацию в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ

2.4. Работники учреждения обязаны:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.4.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3. Организация труда Работников учреждения.

Денежное вознаграждение за труд.

3.1. Работники Учреждения обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работник Учреждения в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка условиями индивидуального трудового договора, должностными обязанностями должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

3.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными на общем собрании трудового коллектива и графиком работы для каждой категории работников, утвержденным Работодателем по согласованию с уполномоченным представителем Работников на 01 сентября текущего учебного года (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) уполномоченного представителя Работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями.

Время зимних 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 их учебной нагрузки до начала каникул.

3.3. Продолжительность рабочего времени устанавливается для женщин 36 часов в неделю для мужчин - 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников определяется их учебной нагрузкой в соответствии с тарификацией в течение учебного года (ст. 91, ст. 320 ТК РФ) и графиком работы Работников Учреждения, утвержденным Работодателем по согласованию с уполномоченным представителем трудового коллектива на 01 сентября текущего учебного года.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха по согласованию между Работником и Работодателем. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

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

3.6. Стороны пришли к мнению, что допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае проведения городских творческих праздников, фестивалей, конкурсных мероприятий с письменного согласия Работника с учетом мнения уполномоченного представителя Работников и при наличии письменного распоряжения Работодателя.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показателям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

Система оплаты и стимулирование труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения уполномоченного представителя Работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

3.7. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видам времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска (ст. 107 ТК РФ).

3.8. В течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ) продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Продолжительность перерыва для отдыха и питания для каждого Работника определена графике работы Работников Учреждения, утвержденным Работодателем по согласованию с уполномоченным представителем Работников на 01 сентября текущего учебного года.

3.9. Выходные дни определяются графиком работы Работников Учреждения на учебный год, утвержденным Работодателем на 01 сентября текущего учебного года, по согласованию с уполномоченным представителем Работников. При пятидневной рабочей неделе Работника предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день (ст. 111 ТК РФ).

С 01 июня текущего учебного года все работники учреждения переходят на летний режим работы с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

3.10. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

3.11. Для женщин, имеющих детей, если это связано с необходимостью ухода за детьми невозможностью работать по обычному графику, может быть установлена работа в режиме гибкого рабочего времени. При такой работе начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих рабочих периодов (ст. 102 ТК РФ).

3.12. Нерабочие праздничные дни определены ст. 112 ТК РФ. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

При совпадении выходного дня работника, соответствующего утвержденному графику работы с началом рабочего времени, с праздничным днем, следующий после праздничного рабочий день считается выходным (ст. 112 ТК РФ), кроме педагогических работников, при условии, что у них идет учебный процесс.

Педагогическим работникам предоставляется другой день отдыха, как правило, в каникулярное время.

3.13. Работникам, работающим в выходной или нерабочий праздничный, по их желанию может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

При этом учитывается мнение, как Работника, так и Работодателя. День отдыха предоставляется в течение текущего учебного года. Педагогическим работникам, день отдыха предоставляется, как правило, в каникулярное время. При проведении культурных, массовых, культурно-массовых мероприятий и подготовке к ним проводится перенос учебных занятий.

3.14. Работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) уполномоченного представителя Работников Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью **28** календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью **42** календарных дня (ст. 334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466).

Педагогические работники, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья имеют право на удлиненный отпуск в количестве **56** календарных дней (постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466).

Кроме установленных законодательством ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью **24** календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется средний заработок исходя из фактически начисленной работнику заработной платы фактически отработанного времени за двенадцать календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст. 139 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее **14** календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая **28** календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (ст. 126 ТК РФ).

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных (ст. 124 ТК РФ).

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 127 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет (ст. 125 ТК РФ).

3.15. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им ежегодными основным

и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В эти периоды педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени.

3.16. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время привлекаются к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий косметический ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников учреждения в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиком работы, утвержденным приказом директора учреждения.

3.17. Стороны определили перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 101, ст. 119 ТК РФ):

- заместитель директора по АХР - 3 календарных дня
- главный бухгалтер - 3 календарных дня

3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

3.19. Работодатель обязуется:

3.19.1. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, ст. 263 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, без матери - до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, - до 14 календарных дней в году

Указанный отпуск, по письменному заявлению, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение его на следующий рабочий год не допускается.

3.19.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: (п.1. ст.173 ТК РФ)

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: (п.1. ст.174 ТК РФ)

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

3.19.3. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 173, ст. 17 ТК РФ):

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательных учреждениях высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями (ст. 173-174 ТК РФ), по соглашению Работодателя и Работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

3.20. Педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года в режиме чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст.33 ТК РФ, п. 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании»).

Условия предоставления и оплаты педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года определяется в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644.

Отпуск является не оплачиваемым.

Педагогический работник подает на имя руководителя, не позднее 30 календарных дней до планируемой даты ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, письменное заявление просьбой предоставить длительный отпуск.

Руководитель проверяет наличие у работника стажа, требуемого для реализации данного права, и оценивает возможность предоставления отпуска в указанный работником срок. Если необходимый стаж имеется и нет препятствий для оформления отпуска, руководитель издает приказ о предоставлении отпуска и заносит сведения о нем в личную карточку работника в общем порядке.

Не допускается, чтобы одновременно длительный отпуск был предоставлен сразу двум или большему количеству работников по одноименной должности. Очередность ухода в отпуск педагогическим работникам определяется по дате подачи заявления.

гогических работников по одноимённой должности определяется датой подачи заявления на имя руководителя.

Педагогический работник должен быть основным работником учреждения.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно, при условии, что дата выхода из ежегодного основного оплачиваемого отпуска попадает в период с 01 июня по 31 августа текущего года.

Разделение длительного отпуска на части, а также продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске не допускается.

В связи с производственной необходимостью, по письменному заявлению работника, педагогический работник, по соглашению сторон (ст.125 ТК РФ), может быть отозван из длительного отпуска.

Неиспользованная часть отпуска предоставляется работнику по соглашению сторон, что отражается в приказе об отзыве, с которым под подпись знакомят работника.

3.21. Стороны исходят из того, что:

3.21.1. Оплата труда Работников учреждения производится на основе «Положения по оплате труд работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Дриада» (МБУДО «ДДТ «Дриада»)), которое принимается на общем собрании работников.

Оно включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников из числа руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов, ставок;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда работников из числа работников культуры и искусства, включая размеры минимальных должностных окладов;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия применения доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда и соотношения численности по категориям персонала, формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников;
- другие вопросы оплаты труда.

Заработная плата (оплата труда работника) – 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, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст.129 ТК РФ).

3.21.2. Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников (ст.144 ТК РФ).

Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных групп работников (ст.144 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника Учреждения, отработавшего за этот период

норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в регионе.

Минимальные размеры окладов, работников образования, занимающих должности руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работников обеспечиваются за счёт средств местного бюджета.

Отнесение работников к соответствующей квалификационной группе осуществляется на основании критериев отнесения и в соответствии с документами, определяющими их по занимаемым должностям (ст.129, ст. 144 ТК РФ).

3.21.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (ст. 135, ст. 143 ТК РФ).

Аттестация работников осуществляется в соответствии с документами, регламентирующими аттестацию педагогических и руководящих работников.

3.21.4. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Дни выплаты заработной платы устанавливаются локальными актами по учреждению. Днями выплаты заработной платы являются **15-е и 30-е** число текущего месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке по личному заявлению Работника.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается руководителем учреждения.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику. Работник может разрешить получать заработную плату сотруднику учреждения или родственникам на основании заверенной Работодателем доверенности и удостоверяющей данную доверенность подписи работника.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

3.21.5. Заработная плата работников включает в себя:

- оклады (должностной оклад), ставки заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

3.21.6. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

Штатное расписание включает в себя все должности работников данного Учреждения и ежегодно утверждается директором Учреждения.

Включённые в штатное расписание должности работников должны соответствовать уставным целям Учреждения. Сложность выполняемых работ определяется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного спра-

вочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.21.7. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных законом (ст. 148 ТК РФ).

Оплата труда осуществляется с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных ст. 316, 317 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.21.8. Изменение заработной платы Работников осуществляется в соответствии с документами регламентирующими эти изменения, а именно федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы с изменениями производится со дня окончания отпуска или временно нетрудоспособности.

3.21.9. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.22. Стороны договорились, что при заключении трудового договора:

3.22.1. Порядок приема и увольнения должен соответствовать Трудовому кодексу РФ, Правилам внутреннего трудового распорядка, утвержденных коллективом. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.22.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, в каждом прописывается место и дата начала работы и заключения трудового договора, срок действия для срочного трудового договора, сведения о документах, удостоверяющих личность Работника, наименование должности в соответствии со штатным расписанием, права и обязанности Работодателя и Работника; характеристики условий труда, компенсации и льготы, режим рабочего времени труда и времени отдыха, условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Каждый экземпляр подписывается Работодателем и Работником. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57, 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.22.3. Прием на работу оформляется в течение трёх рабочих дней приказом Работодателя, издаваемым на основании заключенного договора. Приказ объявляется Работнику под подпись (ст. 67, 68 ТК РФ).

3.22.4. На всех Работников, проработавших более 5 дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной, ведутся трудовые книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ, порядок ведения и хранения которых обеспечивает специалист по кадрам.

3.22.5. При приеме на работу Работнику может устанавливаться в соответствии с законодательными актами приказом испытательный срок до 3 месяцев с целью проверки соответствия поручаемой работе для руководителей организации, их заместителей, главных бухгалтеров до шести месяцев (ст. 71 ТК РФ). В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.22.6. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если тру

довые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.22.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогов дополнительного образования составляет 18 часов в неделю, концертмейстеров 24 часа в неделю. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) уполномоченного представителя Работников.

3.22.8. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) уполномоченного представителя Работников.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

3.22.9. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.22.10. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

3.22.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.22.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- 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 таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года) только в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (п.2 ст.72.2 ТК РФ);

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

3.22.13. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в письменной форме в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т.д.)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные документами, регламентирующими эти гарантии. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной фор

ме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.72. 73 ТК РФ).

3.22.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями условиями оплаты труда.

3.22.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статья 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73 ТК РФ);
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72 ТК РФ);
- 9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (часть первая статьи 72 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ);

12) помимо указанных выше оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя основаниями для увольнения педагогического работника учреждения по инициативе Работодателя учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава учреждения (п.1 ст.336 ТК РФ),
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ),
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем без согласия представительного органа.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы (ст.84.1 ТК РФ).

3.22.16. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 261 ТК РФ не допускается (за исключением случаев ликвидации предприятия или по статье 81 ТК РФ) в следующих случаях:

- с беременными женщинами,
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет,
- с одинокими матерями, имеющими детей до 14 лет или ребенка- инвалида до 18 лет,
- с лицами, воспитывающими без матери детей до 14 лет или ребенка- инвалида до 18 лет.

3.22.17. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия Работника не допускается за исключением случаев, указанных в законодательстве (простой, производственная необходимость) (ст. 72,74 ТК РФ).

3.22.18. Увольнение Работников по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, п. 3, п.5 статьи 81 ТК РФ осуществляется с обязательным письменным извещением уполномоченного представителя Работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 53, 82, 373 ТК РФ).

3.22.19. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение, и занятие открывшихся вакансий.

3.23. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1 ТК РФ).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 ТК РФ.

Особенности работы по совместительству педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

С письменного согласия работника, ему может быть поручено за дополнительную плату выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника регламентируется ст. 151 ТК РФ.

Для работников образовательных учреждений могут быть определены дополнительные условия при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, которые регламентируется Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также иными нормативными правовыми актами Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.24. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (ст. 153 ТК РФ).

3.25. Время простоя не по вине Работника (в т.ч. в связи с отсутствием материалов, помещений для занятий детей, отмены занятий из-за плохой погоды и т.д.) оплачивается в размере не менее двух третей заработной платы (ст. 157 ТК РФ). Работник в письменной форме предупреждает администрацию, других должностных лиц о начале простоя.

3.26. Изменение оплаты труда производится по согласованию с представительным органом Работников. Внеочередной пересмотр тарификации возможен в случае производственной необходимости. Об изменении условий труда, заработной платы Работников, они должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.27. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

3.28. Работодатель обязуется:

Возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в размере среднего заработка (ст. 142, 234 ТК РФ).

Обеспечить Работникам нормальные условия работы для выполнения норм выработки. К таким условиям относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление Работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства;

нормальный температурный режим, нормальная освещенность рабочих мест (ст. 163 ТК РФ).

4. Гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам учреждения

4.1. Под гарантиями, предоставляемыми Работникам учреждения, понимаются средства, способы и условия, с помощью которых Работодателем обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально- трудовых отношений, предусмотренных законодательством РФ. Под компенсациями, выплачиваемыми Работникам учреждения, следует понимать денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных законодательством РФ, обязанностей.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера, в порядке предусмотренными ст.313-327 ТК РФ и местными органами самоуправления.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами регионального и муниципального уровня:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством РФ и Договором (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда) Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

4.2.1. При направлении Работника в служебную командировку Работодатель гарантирует ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ)

Работодатель обязан возмещать работнику (ст. 168 ТК РФ).

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения Работодателя.

4.2.2. По письменному заявлению Работника, Работодатель обязан выдать авансом сумму командировочных расходов и командировочное удостоверение. После завершения командировки бухгалтерия учреждения производит окончательный расчет с Работником, прибывшим из командировки.

Работник обязан, по прибытии из командировки, предоставить авансовый отчет Работодателю в трехдневный срок.

Размеры возмещения расходов на служебные командировки не могут быть ниже размеров установленных Правительством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

(ст. 168 ТК РФ).

4.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (при наличии документов (справки - вызова) подтверждающих, что студент допущен к сдаче экзаменов и защите диплома) (ст. 173 ТК РФ) для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 174 ТК РФ) для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

4.4. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно в размере 100% (ст.173 ТК РФ); и в размере 50%, если образовательное учреждение высшего профессионального образования не имеет государственную аккредитацию (при наличии финансирования).

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда (ст.174 ТК РФ).

4.5. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев, а работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

При этом режим отсутствия на работе устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем. Он может предусматривать либо ежедневное сокращение рабочего времени на 1 час или 1,5 часа (учет рабочего времени возложен на Работодателя), либо предоставление студенту-заочнику одного свободного дня в неделю (ст. 173, 174 ТК РФ).

4.6. Педагогическому работнику - молодому специалисту (молодой специалист - выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной организации ЗАГС Александровск, осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического

работника в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства устанавливается стимулирующая надбавка в размере 20% оклада (должностного оклада).

Педагогам-молодым специалистам, при устройстве на работу впервые после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения, выплачивается единовременно пособие в размере шести должностных окладов.

К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

4.7. Педагогическим работникам и руководителям ежегодно выплачивается разовая материальная помощь в размере одного должностного оклада по должностям руководителей и по должностям педагогических работников.

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника.

Выплата разовой материальной помощи работникам, выполняющим нормируемую педагогическую работу и имеющим объем учебной нагрузки (педагогической работы) меньше нормы часов за ставку заработной платы, производится пропорционально установленному объему педагогической работы.

Выплата единовременного пособия, разовой материальной помощи работникам, выполняющим нормируемую педагогическую работу и имеющим объем учебной нагрузки (педагогической работы) больше нормы часов за ставку заработной платы, производится исходя из нормы часов за ставку заработной платы.

При увеличении должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников производится перерасчет разовой материальной помощи, исходя из новых должностных окладов (ставок заработной платы) в расчете на полный календарный год. Выплата перерасчета материальной помощи производится в конце календарного года.

Вновь принятым педагогическим работникам выплачивается материальная помощь пропорционально количеству полных месяцев, следующих за месяцем приема на работу, до конца календарного года.

При прекращении трудового договора педагогическому работнику выплачивается материальная помощь пропорционально количеству полных месяцев, отработанных в учреждении до даты увольнения.

4.8. Педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов.

4.9. Работникам, работающим по трудовому договору, один раз в два года, за счет средств Работодателя компенсируются расходы на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом в купейном вагоне скорого фирменного поезда (за исключением вагонов СВ);
- водным транспортом – в каюте 5 группы морского судна регулярных транспортных линий комплексным обслуживанием пассажиров;
- 2 категории речного судна всех линий сообщения;
- 1 категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом, исходя из фактической стоимости именного проездного документа, но не свыше стоимости перелета в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом (за исключением такси),

а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, в размере фактически расходов, подтвержденных проездными документами.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (ст.325 ТК РФ).

Оплата стоимости проезда Работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем (ст. 325 ТК РФ).

4.9.1 Работодатель оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска Работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, детям до 18 лет, в том числе усыновленным) независимо от времени использования отпуска.

4.9.2 Работодатель оплачивает Работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, детям до 18 лет, в том числе усыновленным) при проезде железнодорожным транспортом - постельными принадлежностями при использовании льготной дороги к месту отпуска и обратно.

4.9.3. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов (ст. 325 ТК РФ).

4.9.4. Работникам, работающим по трудовому договору, при переезде к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе смерти работника и др.), за исключением увольнения за виновные действия, компенсируются расходы, связанные с переездом самих работников и членов их семей (ст.326 ТК РФ). К членам семьи работника относятся: муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе находящиеся под опекой, попечительством). Компенсация расходов работнику производится в размере 100% фактически произведенных затрат.

4.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников учреждения Работодатель обязуется:

4.10.1. Уведомлять уполномоченного представителя Работников (ст. 53 ТК РФ) в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий предполагаемые варианты трудоустройства.

4.10.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

4.10.3. Работодатель обязан трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.10.4. Стороны договорились, что при сокращении численности штата Работников учреждения, преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.
- одиноким матерям (отцам), воспитывающие детей до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- супругам военнослужащих (п.6 ст.10 федерального закона «О статусе военнослужащих»).

4.10.5. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством (ст. 318 ТК РФ):

- работникам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п.1 части 1 статьи 8 ТК РФ), либо сокращением численности или штата Работников организации (п.2 части

статья 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным Работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;
- выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится Работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого Работодателя.
- при увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованный отпуска (ст. 127 ТК РФ)

4.10.6. 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 нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Условия и охрана труда Работников учреждения

5.1. Стороны договорились, что политика администрации в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья Работника по отношению к результатам производственной деятельности общества (гл. 34 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право Работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда отвечающие требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2.2. Проводить в учреждении, не реже одного раза в пять лет, специальную оценку условий труда (ст. 8 Закона № 426-ФЗ).

5.2.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками учреждения обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, инструктажа по сохранности жизни и здоровья детей. Организовывать проверку знаний Работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.2.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

5.2.5. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами (приложение № 1)

5.2.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

5.2.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

5.2.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) уполномоченного представителя Работников (ст. 212 ТК РФ).

5.2.11. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда

5.2.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен входит уполномоченный представитель Работников.

5.2.13. Осуществлять совместно с уполномоченным представителем Работников контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.2.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.2.15. Обеспечить создание нормального температурного режима и нормируемой освещенности рабочих мест.

5.2.16. Обеспечить выполнение к 1 сентября текущего года запланированных мероприятий по подготовке к зиме.

5.3. Администрация выделяет средства на мероприятия по охране труда на ревизию и необходимый ремонт электрооборудования в учреждении.

5.4. Администрация осуществляет общее руководство службой и несет ответственность за организацию и проведение работы по охране труда. Порядок организации работы в учреждении по охране труда осуществляется в соответствии с законодательством (ст. 212 ТК РФ).

5.5. Уполномоченный представитель Работников организует общественный контроль над состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельности администрации (Работодателя) по созданию и обеспечению здоровых условий труда в учреждении, согласно законодательству РФ.

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. Администрация по каждому несчастному случаю в рабочее время на производстве при исполнении должностных обязанностей образует специальную комиссию по его расследованию с привлечением представителя трудового коллектива учреждения (ст. 229 ТК РФ).

5.6.2. О недопущении Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

5.7. Работники проходят ежегодные обязательные медицинские осмотры за счёт средств Работодателя (ст. 213 ТК РФ). При поступлении на работу Работник оплачивает стоимость прохождения медицинского осмотра из личных средств, а затем составляет финансовый отчет и организация возвращает потраченные Работником денежные средства.

5.8. Работник имеет право на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования) (ст. 219 ТК РФ).

5.9. Курение в учреждении и на его территории запрещено в соответствии с Федеральным законом от 23 февраля 2013 г. № 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака".

6. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и аттестация работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ).

6.2. В целях сохранения квалифицированных кадров и предупреждения безработицы Работодатель принимает на себя обязательства:

- изучать спрос и изыскивать возможности организации платных образовательных услуг и тем самым создавать дополнительные рабочие места, временные группы специалистов для решения возникающих задач и др.;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, согласно статьям 173, 174, 176 ТК РФ индивидуальный режим работы с учётом возможностей учебно-

воспитательного процесса учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

6.3.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.3.3. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174, 176 ТК РФ.

6.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с документами, регламентирующими данный порядок, и по её результатам устанавливать Работникам оплату труда в соответствии с полученной квалификационной категорией со дня вступления решения аттестационной комиссии.

6.3.6. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается уполномоченный представитель Работников.

6.4. Стороны определили категорию работников, подлежащих обязательному обучению на курсах повышения квалификации:

- директор;
- заместитель директора по УВР;
- заместитель директора по АХР;
- главный бухгалтер;
- экономист;
- бухгалтер;
- методист;
- педагог-организатор;
- педагог дополнительного образования;
- мастер производственного обучения;
- концертмейстер;
- специалист по кадрам

Повышение квалификации работников проходит не реже одного раза в пять лет, а по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

7. Материальная ответственность сторон по договору

7.1. Стороны по договору, причинившие ущерб другой стороне, возмещают этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, а в отдельных случаях – договорами о материальной ответственности.

7.2. Работодатель обязан возместить Работнику учреждения не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

7.2.1. Незаконного отстранения Работника учреждения от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

7.2.2. Отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника учреждения на прежней работе.

7.2.3. Задержки Работодателем выдачи Работнику учреждения трудовой книжки, внесения в тру

довую книжку неправильной или несоответствующей законодательству РФ формулировки причины увольнения Работника.

7.2.4. Других случаев, предусмотренных законодательством РФ.

7.3. Работник предприятия обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника учреждения не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния наличного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник учреждения несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

8. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение

8.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между Работниками учреждения (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения выполнения договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Работников учреждения при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

8.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

9. Условия действия коллективного договора

9.1. Стороны договорились об условиях действия договора:

9.1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества «Дриада».

9.1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – РФ), Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районе Крайнего Севера», Уставом МБУДО «ДДТ «Дриада», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников.

9.1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их уполномоченного представителя;
- работодатель в лице его представителя – директора МБУДО «ДДТ «Дриада».

9.1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключён сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, осуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

9.1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

9.1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения.

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

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

При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

9.1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить односторонним порядком выполнение принятых на себя обязательств.

9.1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

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

9.1.11. Настоящий договор заключен сроком на три года. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение всего срока.

9.1.12. Представительный орган трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.1.13. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК РФ).

9.1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мотивированное мнение (принимает по согласованию) уполномоченного представителя Работников (предварительное согласие):

- 1) предполагаемое сокращение численности рабочих мест или штата Работников организации и возможным расторжением трудового договора с Работником в соответствии с пунктом ст. 81 ТК РФ;
- 2) правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 3) состояние условий охраны труда на рабочих местах (ст. 370 ТК РФ);
- 4) перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- 5) предполагаемые изменения норм оплаты труда (ст. 162 ТК РФ);
- 6) по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ст. 53 ТК РФ);
- 7) состояние заболеваемости;
- 8) проводимые и намечаемые мероприятия по улучшению социально-экономических условий рабочих и служащих (ст. 53 ТК РФ);
- 9) соблюдение законодательства о труде и охране труда информации и документов (ст. 2 ТК РФ).

9.1.15. Стороны договорились, что уполномоченный представитель Работников имеет право участвовать в экспертизах и проводить экспертизы по условиям труда, социально-бытовым вопросам.

9.1.16. По требованию уполномоченного представителя Работников администрация учреждения создавать постоянные или временные паритетные или совместные комиссии для рассмотрения тех и иных экономических, трудовых и социальных вопросов, связанных с заключением коллективного договора.

9.1.17. Уполномоченный представитель Работников рассматривает индивидуальные трудовые споры членов трудового коллектива с администрацией, участвует в рассмотрении коллективных трудовых споров, имеет право на организацию и проведение забастовок, приостановление управленческих решений, если они противоречат действующему законодательству и положениям коллективного договора (ст. 352, 399, 409, 410, 411 ТК РФ).

9.2. Стороны договорились о контроле над выполнением коллективного договора и об ответственности сторон:

9.2.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

9.2.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.2.5. 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.

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

9.2.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

9.2.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

9.2.9. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет не один, а несколько раз.

10. Полномочия представительного органа Работников

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Локальные нормативные акты работодателем принимаются с учетом мнения представительного органа (ст. 8 ТК РФ).

Согласно ТК РФ с обязательным учетом мнения представительного органа:

- утверждается порядок проведения аттестации в организации (ст. 81 ТК РФ);
 - устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - составляется график работы (ст. 103 ТК РФ);
 - принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
 - утверждается форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
 - устанавливаются конкретные размеры оплаты труда в выходные, нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время (ст.ст. 153, 154 ТК РФ);
 - принимаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - применяется (снимается) дисциплинарное взыскание (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
 - работодателем определяются формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - работодатель устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).
- 10.1.2. Стороны договорились, что представительный орган Работников имеет право:
- на получение от работодателя полной и достоверной информации, необходимой для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением (ст. 22 ТК РФ);
 - на участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения, а также на инициирование проведения таких переговоров (ст. 36 ТК РФ);
 - на получение от работодателя информации по вопросам реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором (ст. 53 ТК РФ);
 - на внесение по вопросам, перечисленным в ст. 53 ТК РФ, соответствующих предложений в органы управления организации, а также на участие в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
 - на ознакомление под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обра-

ботки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области (ст. 86 ТК РФ);

- на совместную с работодателями и работниками выработку мер защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

- на подачу работодателю заявления о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения (ст. ст. 22, 195 ТК РФ);

- на обращение к государственным органам власти по охране труда о проведении государственной экспертизы условий труда (ст. 216.1 ТК РФ);

- на участие в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 225 ТК РФ);

- на выдвижение предложений по созданию комитетов (комиссий) по охране труда и комиссии по трудовым спорам (ст.ст. 218, 384 ТК РФ);

- на выдвижение требования работодателю (ст. 399 ТК РФ);

- на участие в создании примирительной комиссии и трудового арбитража при рассмотрении коллективного трудового спора (ст.ст. 402, 403 ТК РФ);

- на внесение предложения об объявлении (приостановлении) забастовки (ст. 410 ТК РФ);

- на руководство забастовкой (ст. 411 ТК РФ);

- на ведение документации при разрешении коллективного трудового спора (ст. 418 ТК РФ).

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива

Протокол № 6 от 04.12.2020 г.