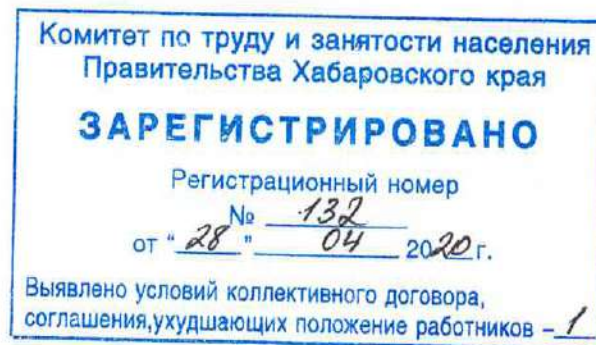


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2020 – 2023 год

г. Комсомольск-на-Амуре



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор МОУ ДО ДТДиМ

И.В.Юн
« 31 » января 2020 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ

Е.Л. Ефремова

« 31 » января 2020 г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социальные трудовые отношения в организации и заключаемый работниками работодателем в лице их представителей (статья 40 ТК РФ).

1.1. Коллективный договор заключен между администрацией (директором) и работниками муниципального образовательного учреждения дополнительного образования Дворца творчества детей и молодежи (далее - МОУ ДО ДТДиМ), является локальным правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемые работниками в лице их представителей (председателя первичной профсоюзной организации и работодателем).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с **ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (далее ТК РФ)** и иными федеральными законами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников МОУ ДО ДТДиМ 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 и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор основывается на:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральном законе от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральном законе от 19.04.1991г. № 1031-1 «О занятости населения РФ»;
- Федеральном законе от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Территориальное Отраслевое Соглашение на 2019-2021 г между Комсомольской-на-Амуре городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и управлением образования Администрации г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее - Стороны) являются:

- работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета Ефремовой Елены Леонидовны, избранным на общем собрании профсоюзной организации в члены профсоюза и утвержденно председателем профкома открытым голосованием на заседании профкома о 13.05.2019 г. (протокол № 13);

- работодатель - администрация в лице Директора МОУ ДО ДТДиМ Юн Инессой Владимировной.

1.5. Стороны договорились:

- Коллективный договор распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ).

- Коллективный договор содержит условия, не снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст.9 ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в коллективном договоре организации, с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей. Предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии.

- В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

- Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст.ст.30,31 ТК РФ).

В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

1.6. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

В случае пересмотра норм трудового законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в следующих случаях:

- изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем;
- реорганизации организации в форме преобразования;
- при реорганизации в иных формах в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности организации в течение трех месяцев;
- при ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.8. Взаимные обязательства Сторон:

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнении работодателем принятых обязательств.

Создать условия и принять меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

Стороны признают необходимым обеспечивать право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85-90 ТК РФ Федеральным законом от 27 июля 2006г №152-ФЗ «О персональных данных».

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами («31» января 2020 г.), либо со дня установленного коллективным договором.

1.9. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения
2. Трудовые отношения и трудовые договоры
3. Рабочее время и время отдыха
4. Оплата труда и нормирование труда.
5. Социальные гарантии и льготы.
6. Охрана труда и здоровья.
7. Гарантии профсоюзной деятельности.
8. Обязательства выбранного органа первичной профсоюзной организации.
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

1.10. Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:

Приложение:

1. Соглашение по охране труда.
2. Перечень должностей, имеющих право на спецодежду.

1.11. Стороны определяют следующие формы взаимодействия МОУ Д ДТДиМ непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения, согласование;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающими интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренными настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДТДиМ, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ.

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции:

- работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;
- конкретного вида поручаемой работнику работы;
- подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) - соглашение между директором и работником, в соответствии с которым директор обязуется предоставить работнику работу по обусловленной функции, обеспечить условия труда, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка, действующие в МОУ ДО ДТДиМ.

Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в личном деле работника. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Стороны договорились, что:

2.3.1 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, также ознакомить работников под роспись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.:

- условия труда на рабочем месте;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения 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.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.4.4. Трудовые договоры с работниками заключать, согласно ст.58 ТК РФ:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок.

Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный

трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.4.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.4.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий:

- а) о сокращении численности или штата работников;
- б) о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

2.4.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- при наличии двух или 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 период работы у данного работодателя 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 работы;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.4.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы.

2.4.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ТК РФ ст. 373).

2.4.11. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования и программ повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.4.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 4 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.4.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.4.14. При направлении работников в служебные командировки норм суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке

размерах, соответствующих Учетной политике образовательной организации.

2.4.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.4.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.4.17. При назначении на должность старшего педагога дополнительного образования и старшего методиста учитывать пройденную аттестацию по должности педагог дополнительного образования и методист и выплачивать тождественный повышающий коэффициент за действующую квалификационную категорию.

2.4.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации. Статья 372 ТК РФ.

2.4.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5. Трудовые договоры с работниками заключаются, согласно ст.58 ТК РФ:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем Дворца творчества детей и молодежи учетом мнения профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленной 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 и программам, а так же уменьшения числа учащихся. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше и меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия (пункты 1.6 и 1.7 приказа Минобрнауки РФ № 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»).

2.7. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки педагогическим работником в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МОУ ДО ДТДиМ возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - сокращения количества групп, числа учащихся;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения времени отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года ст. 72 ТК РФ);
 - восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента и т.д.); при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Женщинам устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ, ст. 22 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»), при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной 40-часовой рабочей неделе.

3.4. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка МОУ ДО ДТДиМ (ст.91 ТК РФ), утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ ДО ДТДиМ.

3.5. Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению между работником и работодателем. Но работодатель обязан

установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.6. Работа в выходной и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МОУ ДО ДТДиМ 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. Работа в выходной и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию (требованию) работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

3.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом Дворца творчества детей и молодежи, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда МОУ ДО ДТДиМ.

3.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МОУ ДО ДТДиМ. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающих их учебную нагрузку до начала каникул. График работы в каникулы утверждает приказом руководителя МОУ ДО ДТДиМ.

3.10. В каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени, должностных обязанностей и с согласия работника (пункт 4 приказа Министерства образования и науки РФ «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» № 69 от 27.03.2006 г.).

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного основного

отпуска педагогических работников – 42 календарных дня. Другим категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. (ст. 115 ТК РФ). Кроме установленных законодательством ежегодного основного отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней (ст. ст. 321, 322 ТК РФ; ст. 22 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работников, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных 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 (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (часть 3 ст.126 ТК РФ).

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: - с ненормированным рабочим днём (ст.119 ТК РФ):

- директор – 10 календарных дней;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части - 8 календарных дней;
- заместитель директора по безопасности - 8 календарных дней;
- звукорежиссер – 6 календарных дней;
- художник по свету – 6 календарных дней;
- администратор - 6 календарных дней;
- художник – оформитель – 6 календарных дней;
- водитель автомобиля - 6 календарных дней;
- сторож-вахтёр – 6 календарных дней;

3.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

- смерти близких родственников (часть 2 ст.128 ТК) – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей-первоклассников в школу 1 сентября - календарный день;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации
- 5 дней, членам профкома – 3 календарных дня (по согласованию первичной профсоюзной организацией);
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, одинокому матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – в удобное для него время до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 5 календарных дней в году (часть 2 ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (часть 2 ст.128 ТК РФ)
- накануне праздничных дней продолжительность работы педагогических работников сокращается на 1 (один) час. (ч.1 ст.95 ТК РФ);
- накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ч.1 ст.95 ТК РФ).

А также дни предусмотренные законодательством РФ.

3.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом МОУ ДО ДТДиМ.

3.12.4. Заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 настоящего Федерального закона.

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке установленном законодательством Российской Федерации

Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилья, помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерально-

бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов РФ (Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "Об образовании в Российской Федерации").

3.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником. Для работников МОУ ДО ДТДиМ, приостановка работы, которая в выходные дни связана с производственными, техническими и организационными условиями, выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст.111 ТК РФ) поочередно каждой группе работников.

3.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств администрации, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.15. Ввести в состав комиссии по распределению стимулирующих выплат - председателя первичной профсоюзной организации Дворца.

3.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.16.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.16.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые 15 дней месяца. Заработная плата работнику на основании письменного заявления перечисляется на расчетный счет, открытый в кредитной организации. Сроки выплаты заработной платы 20 числа месяца за первую половину месяца и 05 числа окончательный расчет за предыдущий месяц. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему соответствующий период;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
- стимулирующие выплаты — особые доплаты, которые начисляются работникам за профессиональные успехи и достижения и усердие в работе, отраженные в нормах действующего законодательства и трудового договора.

Стимулирование в форме доплат регулируется нормативными актами Дворца на основании статей 57, 129, 135 и 191 ТК РФ, Постановлением Правительства № 583, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития № 818, Письма Министерства образования и Приказа Министерства труда, стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-«Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа „Город Комсомольск-на-Амуре“ и разъяснения о порядке их установления». Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденных постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа „Город Комсомольск-на-Амуре“ и разъяснения о порядке их установления».

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ)
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство).

5.2.5. Предоставлять работникам право бесплатного пользования библиотечными и методическими фондами.

Предоставлять право бесплатного посещения плавательного бассейна Дворца творчества детей и молодежи:

- работникам дворца и их детям (до 22 лет);
- вышедшим на пенсию работникам, отработавшим во Дворце не менее лет.

5.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностям (ст. ст. 313-327 ТК РФ), в том числе оплату стоимости проезда к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям), независимо от времени использования отпуска работником (ст.325 ТК РФ) – один раз в два года (ст.325 ТК РФ).

Компенсация расходов неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям) предоставляется при наличии документов подтверждающих степень родства (свидетельство о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), копии трудовой книжки неработающего мужа (жены) и справки Пенсионного фонда о наличии (отсутствии) страховых отчислений на имя неработающего мужа (жены), документа, выдаваемого службой занятости. (в ред. Решения Комсомольской-на-Амуре городской Думы от 19.05.2010 г. №37).

В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции.

В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту работником организации представляется справка о стоимости проезда по территории Российской Федерации, включенной в стоимость проездного документа (билета), выданная транспортной организацией.

5.4. Производить выплату материальной помощи в размере должностного оклада, либо по личному заявлению работника в любое время 1 раз в год, либо к очередному ежегодному отпуску (Положение об оплате труда).

5.5. Педагогические работники при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы имеют право на получение единовременного пособия в размере трех должностных окладов. Финансирование расходов по выплате указанного пособия осуществляется за счет субсидий из краевого фонда со финансирования расходов на оплату труда работников бюджетной сферы края. Выплата единовременного пособия осуществляется по месту работы одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении работника на пенсию. (постановление Правительства Хабаровского края от 13.04.2005 г. № 31 – пр.)

5.6. Право на получение единовременного пособия предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности (Закон Хабаровского края от 28.09.2011 г № 117) в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок)

выпускникам образовательных учреждений при поступлении на работу муниципальные образовательные учреждения на педагогические должности впервые, в том числе выпускникам, которые до окончания образовательного учреждения работали на педагогических должностях на основании срочного трудового договора.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (Приложение № 1).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (226 ТК РФ).

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

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раз в три года – для руководящего состава, для остальных работников ежегодно.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательных организаций по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение №2).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в строго отведенное время с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Профком обязуется:

- учитывать лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- направлять в соответствии с медицинским заключением в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения работников, остро нуждающихся в этом, длительно и часто болеющих, диспансерных больных, дающих высокий процент временной нетрудоспособности;
- производить частичную оплату стоимости путевки на санаторно-курортное лечение, детские оздоровительные лагеря, базы отдыха за счет средств профсоюза;
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Дворца творчества детей и молодежи.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права

- работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- 7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- 7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- 7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);
- 7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период

осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации

- представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 8.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.4.** Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 8.5.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.6.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.7.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8.** Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.9.** Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10.** Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11.** Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.12.** Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 8.13.** Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.
- 8.14.** Оказывать материальную помощь в случаях потери (похороны) близких родственников, на юбилейные даты 50,55,60,65,70 лет (и далее).

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

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

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трёх) лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 (два) месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МОУ ДО Дворца творчества Детей и молодежи заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2019 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Ед. измерения	Кол-во	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность				
							Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, выскобжденных с тяжелых физических работ		
							Всего	В т. ч. женщин		Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Реконструкция кабинетов: - установка пластиковых окон на втором этаже	шт.		180.000	В течение года	Зам. директора АХЧ, инженер					
2	Приобретение и выдача специальной одежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты	чел.	36	75.000	В течение года	Зам. директора АХЧ	34	24			
3	Приобретение и выдача санитарной одежды	чел.	12	40.000	В течение года	Зам. директора АХЧ	12	8			
4	Проведение обучения и переподготовка: электриков	чел.	5	15000	В течение года	Зам. директора АХЧ, инженер					
5	Проведение периодических медицинских осмотров ответственных за электрохозяйство	чел.	124	430.000	В течение года	Директор	124	97			
6	Обслуживание огнетушителей	шт.	75	37500	3-4 квартал	Зам. директора по безопасности					
7	Установка светодиодных светильников	шт.	15	30000	В течение года	Зам. директора АХЧ, инженер					

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
8	Ремонт помещений (бассейн, подсобные помещения)	М ²		180.000	3 - 4 квартал	Зам. директора АХЧ, инженер	15	12		
9	Формирование аптечек первой медицинской помощи			5.000	В течение года	Зам. директора АХЧ				
10	Проведение замеров сопротивления изоляции электропроводки			80.000	3 квартал	Инженер				
11	Проведение огнезащитной пропитки сцены зрительного зала	М ²	460	17.000	3 квартал	Зам. директора по безопасности				
12	Ремонт освещения кабинетов, коридоров, танцзала(замена светильников)	Шт.	30	35.000	До 25.08.19г.	Зам. директора АХЧ, инженер	12	8		
13	Подготовка учреждения к отопительному сезону			85.000	До 25.08.19г.	Инженер				
14	Подготовка учреждения к учебному году			200.000	До 25.08.19г.	Зам. директора АХЧ, инженер				
15	Проведение дератизации, дезинсекции помещений	М ²	6000	80.000	В течение года	Зам. директора АХЧ				
16	Установка противопожарных дверей на выходах	Шт.	4	200.000	3 - 4 квартал	Зам. директора по безопасности				



И.В. Юн

Е.Л. Ефремова

Директор

Председатель профсоюзного комитета

Директор
МОУ ДО ДТДиМ



Юн И.В.

31
Председатель
профсоюза МОУ ДО ДТДиМ
Ефремова Е.Л.

Приложение № 2

Перечень должностей, имеющих право на спецодежду

Профессия	Вид спецодежды	Срок годности
Слесарь машинного отделения	Костюм рабочий х/б	1 год
	Перчатки х/б	1 месяц
Электрик	Костюм рабочий	1 год
	Перчатки х/б	1 месяц
	Перчатки диэлектрические	1 год
	Боты диэлектрические	3 года
Столяр	Костюм рабочий х/б	1 год
	Перчатки х/б	1 месяц
	Респиратор	1 месяц
Слесарь сантехник	Костюм рабочий х/б	1 год
	Перчатки Х/б	1 месяц
Рабочий по обслуживанию здания	Костюм рабочий	1 год
	Перчатки х/б	1 месяц
	Куртка ватная	3 года
	Валенки	3 года
Дворник	Костюм рабочий	1 год
	Перчатки х/б	1 месяц
	Куртка ватная	3 года
	Валенки	3 года
	Рукавицы суконные	2 года
	Рукавицы ватные	3 года
	Плащ непромокаемый	3 года
	Очки защитные	До износа
Уборщица	Халат	1 год
	Перчатки резиновые	1 месяц
	Обувь резиновая (калоши)	3 года
Дежурные раздевальных помещений бассейна	Халат	1 год
	Перчатки резиновые	1 месяц
Гардеробщица	Халат	1 год
Кладовщик	Перчатки х/б	3 месяца
	Халат	1 год
Художник - оформитель	Перчатки х/б	1 месяц
	Халат	1 год
	Перчатки х/б	1 месяц
	Респиратор	6 месяцев
	Очки защитные	До износа

Прошито, пронумеровано,
скреплено подписью и печатью
31 (тридцать один) листов

Директор

И.В.Юн



От работодателя

Директор МОУ ДО ДТДиМ

 Юн И.В.

«11» 09 2020 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ ДО ДТДиМ

 Ефремова Е.Л.

«14» сентября 2020 г.



Изменения и дополнения
в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 132
Муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования
Дворца творчества детей и молодёжи
города Комсомольска-на-Амуре
на 2020 – 2023 годы

Дата вступления в силу
«28» апреля 2020 г.

Почтовый и юридический адрес:

681003, Хабаровский край,
г. Комсомольск-на-Амуре,
пр. Интернациональный, д. 01,
тел. 8(4217)53-40-47
email: dvorez_amur@mail.ru

Принято:

на заседании комиссии по ведению
коллективных переговоров МОУ ДО
ДТДиМ
Протокол № 4 от «14» сентября 2020 г.

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 132
от «03» 12 2020 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников –

Изменения и дополнения
в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 132 от 28.04.2020 г.
Муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования
Дворца творчества детей и молодёжи
города Комсомольска-на-Амуре
на 2020 – 2023 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В пункте 1.1 слово "локальным" исключить (часть 1 статьи 40 ТК РФ).

В пункте 1.3, 5 абзац заменить на:

-Федеральном законе от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»;

Пункт 1.4 Заменить:

Сторонами коллективного договора (далее - Стороны) являются:

- работодатель - администрация в лице Директора МОУ ДО ДТДиМ Юн Инессой Владимировной;
- работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета Ефремовой Елены Леонидовны.

В последнем абзаце пункта 1.8 слова «, либо со дня установленного коллективным договором» исключить.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ.

В пункте 2.4.10 слова "с учетом мнения" заменить словами "с учетом мотивированного мнения" (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

В пункте 3.10 Заменить на:

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей (приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, пункт 4.6).

В пункт 3.12.1 добавить 5 абзацем:

- инженер - 6 календарных дней;

Пункт 3.12.2 после слов "- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (часть 2 ст. 128 ТК РФ)" дополнить абзацем следующего содержания: "- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (часть 2 статьи 128 ТК РФ).

В пункте 3.12.4 слова "настоящего Федерального закона" заменить словами "Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ".

III. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Пункт 4.3 Заменить на:

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки части оклада (должностного оклада), рассчитанного за за каждый час работы в ночное время (часть 3 статьи 154 ТК РФ).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

В пункте 5.5 ссылку на постановление Правительства Хабаровского края от 13.04.2005 № 31-пр (утратило силу) заменить ссылкой на постановление Правительства Хабаровского края от 25.11.2016 № 424-пр № 424-пр.

Пункт 5.6 заменить на:

Право на получение единовременного пособия предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности выпускникам:

- выплата единовременного пособия в размере восьми должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (Подпункт изменен Постановлением Правительства Хабаровского края от 13 марта 2020 года N 71-пр. постановления Правительства Хабаровского края от 25.11.2016 № 424-пр).

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Пункт 7.2 после слов "во взаимоотношениях с работодателем" дополнить словами "по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений" (часть 2 статьи 30 ТК РФ).

Директор
МОУ ДО ДТДиМ
Юн И.В.

Председатель
профсоюза МОУ ДО ДТДиМ
Ефремова Е.И.



Приложение № 2

Перечень должностей, имеющих право на спецодежду

Профессия	Вид спецодежды	Срок
Слесарь-ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 год
	Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается: Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно: Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке	1 месяц 1 пара на год 1 месяц До износа До износа 1 шт на год До износа
Электрик	Костюм рабочий	1 год
	Перчатки х/б Перчатки диэлектрические Боты диэлектрические Куртка ватная	1 месяц 1 год 1 год 3 года
Столяр	Костюм рабочий х/б	1 год
	Перчатки х/б Респиратор	1 месяц
Слесарь сантехник	Костюм рабочий х/б	1 год
	Перчатки Х/б Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно: Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 месяц До износа До износа 1 месяц
Рабочий по обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 год
	Перчатки с полимерным покрытием Куртка ватная	6 пар на год 3 года

	Валенки Сапоги резиновые с защитным подноском Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Перчатки резиновые или из полимерных материалов	3 года до износа до износа до износа 12 шт на год
Дворник	Костюм рабочий Перчатки х/б Куртка ватная Валенки Рукавицы суконные Рукавицы ватные Плащ непромокаемый Очки защитные	1 год 1 месяц 3 года 3 года 2 года 3 года 3 года До износа
Уборщица	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 год 1 год 6 шт в год 12 шт в год До износа
Дежурные раздевальных помещений бассейна	Халат Перчатки резиновые Сапоги резиновые	1 год 1 месяц До износа
Гардеробщица	Халат Перчатки х/б	1 год 3 месяца
Кладовщик	Халат Перчатки х/б	1 год 1 месяц
Художник - оформитель	Халат Перчатки х/б Респиратор Очки защитные	1 год 1 месяц 6 месяцев До износа

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 460837604057956529703830632163952415623550190476

Владелец Юн Инесса Владимировна

Действителен с 17.10.2023 по 16.10.2024