

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 01.04.2024 – 31.03.2026 год

г. Комсомольск-на-Амуре

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МОУ ДО ДТДиМ

И.В.Юн

«__» _____ 2024 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ

Е.Л. Ефремова

«__» _____ 2024 г.

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 152
от «22» 07 20 24.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать соответствующий уполномоченный орган)

Регистрационный №__ от «__» _____ 20__ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	4
3. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ	7
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	9
5. ОХРАНА ТРУДА	12
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	13
7. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	15
8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ИНВАЛИДОВ	15
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	16
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ, ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	19
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	20

Термины, определения и сокращения, используемые в коллективном договоре

Представитель(и) работников – лицо(а), избираемое(ые) работниками для представления их законных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представитель работодателя (работодатель) – руководитель организации или уполномоченное им лицо в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

Коллективный договор – настоящий коллективный договор.

ПВТР – правила внутреннего трудового распорядка.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи, далее именуемый "Работодатель", и работниками в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя председателя профсоюзного комитета (Протокол № 38) далее именуемый "Работники", вместе именуемые "сторонами", и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи (Далее ДТДиМ).

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Нормативные правовые акты, которыми руководствуются стороны:

- 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 в РФ»;
- Федеральном законе от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Отраслевое соглашение между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края на 2023 – 2025 годы;

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

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

1.5. Настоящий коллективный договор заключен с целью установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и практической реализации принципов социального партнерства, взаимной ответственности сторон коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

1.6. Условия коллективного договора обязательны для его сторон. Односторонний отказ от выполнения условий настоящего коллективного договора не допускается. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудо-

вым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недействительны и не подлежат применению.

1.7. 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.

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения (приложение № 1).

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

1.10. Стороны определяют следующие формы управления МОУ ДО ДТДиМ непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации с работодателем и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях МОУ ДО ДТДиМ с целью защиты трудовых прав работников;

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда

2.1. Система оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда устанавливается на основе настоящего коллективного договора Положением об оплате труда, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.1.2. Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), размеры и наименование выплат компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре с работником. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.3. 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 30 числа месяца за первую половину месяца и 15 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 за соответствующий период;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

2.1.4. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

2.1.5. 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 трудовых договорах.

2.1.6. Стимулирование в форме доплат регулируется нормативными актами Дворца на основании статей 57, 129, 135 и 191 ТК РФ, Постановления 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-па «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.

2.1.7. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждени-

ях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления» (Приложение № 2 Положение по оплате труда муниципального образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи).

2.1.8. Размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях, а также минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае (при его наличии).

2.1.9. 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 каждый час работы в ночное время (часть 3 статьи 154 ТК РФ).

2.1.10. 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.

2.1.11. 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.

2.1.12. 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.

2.1.13. 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);

2.1.14. 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.

2.1.15. 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.

2.2. Стороны договорились, что работодатель:

2.2.1. Обеспечивает оплату труда работников, полностью отработавших месячную норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

2.2.2. Устанавливает размер тарифных ставок работников, занятых в нормальных условиях труда, с учетом отраслевых тарифных соглашений и действующего законодательства.

2.2.3. Устанавливает размеры тарифных ставок (окладов), формы оплаты труда, порядок и размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, в том числе компенсационные выплаты за вредные и (или) опасные условия труда, интенсивность труда, иные формы материального поощрения с учетом мнения представительного органа работников.

2.2.4. Проводит работу по совершенствованию нормирования труда и систем его оплаты в МОУ ДО ДТДиМ. Обеспечивает зависимость размера заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

2.2.5. Не допускает фактов осуществления трудовой деятельности работниками без оформления трудовых отношений в порядке, установленном трудовым законодательством, а также заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

2.2.6. Ежегодно информирует работников организаций о результатах финансово-экономической деятельности, ходе выполнения коллективного договора, реализации планов и программ социально-экономического развития организации, в том числе вопросах индексации заработной платы.

2.2.7. Предусматривает возможность выполнения работником трудовых функций в дистанционном (удаленном) режиме, порядок организации дистанционной (удаленной) работы, условия оплаты труда, продолжительность рабочего дня, способы взаимодействия работодателя и работников, в том числе посредством электронной и других средств связи с учетом требований трудового законодательства.

2.3. Стороны договорились, что профсоюз:

2.3.1. Добивается включения в коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты положений:

- об оплате труда с указанием структуры заработной платы, порядка выплаты и размеров компенсационных выплат, а также критериев установления стимулирующих выплат;

- об увеличении реального содержания заработной платы;

2.3.2. Разрабатывает совместно с работодателем системы оплаты труда с учетом действующих отраслевых нормативных правовых актов и методических рекомендаций, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3.3. Предусматривает в положении об оплате труда работников МОУ ДО ДТДиМ порядок распределения стимулирующих выплат с учетом мнения профсоюзной организации МОУ ДО ДТДиМ.

2.3.4. Участвует в совершенствовании нормирования труда и систем его оплаты, в том числе при оснащении производства новым технологическим оборудованием, улучшении условий труда, изменении норм времени (выработки), которые связаны с организационными мероприятиями.

2.3.5. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы, соблюдением трудового законодательства, в том числе:

- за выполнением сторонами обязательств, предусмотренных в коллективном договоре и соглашениях;

- по вопросам выполнения условий трудового договора, режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, предоставления гарантий, компенсаций, льгот, предотвращения случаев дискриминации в отношении работающих пенсионеров или работников предпенсионного возраста.

Раздел 3. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

3.1. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость Работников в соответствии с их должностями, профессиями, квалификациями.

3.2. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, получить дополнительное образование и приобрести другую профессию. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

3.5. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда предоставляется работникам:

- 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 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.

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.7. С целью сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- 1) ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни
- 2) приостанавливает прием на работу новых работников;
- 3) вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае возможности массового увольнения работников;
- 4) проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.8. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. 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, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. 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.

4.3 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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 нерабочий 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.

4.7. 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.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, непредусмотренных 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.

4.9. 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 утверждается приказом руководителя МОУ ДО ДТДиМ.

4.10. 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).

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного очередного 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 местностях»).

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. 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).

4.12. 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.

4.13. 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).

4.14. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях,

определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагоги ДО, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.15. Работодатель обязуется:

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

- директор – 12 календарных дней;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части - 8 календарных дней;

- заместитель директора по безопасности - 8 календарных дней;

- главный бухгалтер - 8 календарных дней;

- инженер - 6 календарных дней;

- бухгалтер – 6 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;

- специалист по кадрам – 6 календарных дней.

4.15.2. 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 - 1 календарный день;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней,

- членам профкома – 3 календарных дня;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – в удобное для них время до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (часть 2 ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (часть 2 ст.128 ТК РФ) "

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (часть 2 статьи 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.

4.15.3. 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.

4.15.4 Заместителям директора МОУ ДО ДТДиМ предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

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

4.15.5. Обеспечить присутствие в составе комиссии по распределению стимулирующих выплат - председателя первичной профсоюзной организации Дворца.

4.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.16.1. 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.

4.16.2. 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 статьями 372 ТК РФ.

4.16.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. С целью улучшения условий труда и повышения эффективности охраны труда в МОУ ДО ДТДиМ ежегодно заключается Соглашение по охране труда.

5.2. Работодатель в целях улучшения условий и охраны труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

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

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

5.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 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.

5.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года – для руководящего состава, для остальных работников – ежегодно. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

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

5.2.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

5.2.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной

оценке условий труда на рабочих местах.

5.2.8. 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.

5.2.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение №4).

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

5.2.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.2.12. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

5.2.13. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации

5.2.14. 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.

5.3. 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.

5.4 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- 1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- 3) немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- 4) проходить обязательные периодические медицинские обследования.

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

5.6. 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;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников МОУ ДО ДТДиМ.

5.7. В МОУ ДО ДТДиМ создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 3 человек.

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Необходимость и потребность подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

6.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с получением образования, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173 – 177 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим Договором.

6.4. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

6.5. Работодатель по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает индивидуальные режимы труда.

6.6. 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).

6.7. 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).

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. Производить выплату материальной помощи в размере должностного оклада к очередному ежегодному отпуску.

6.11. 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.

6.12. 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).

Если выпускник не дорабатывает до 3-х лет, выплата возвращается в организацию.

6.13. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам (общежития).

6.14. Предоставлять работникам право бесплатного пользования методическими фондами.

6.15. Предоставлять право бесплатного посещения плавательного бассейна МОУ ДО ДТДиМ:

- работникам Дворца и их детям (до 18 лет), студентов до 23 лет;
- вышедшим на пенсию работникам, отработавшим во Дворце не менее 10 лет.

6.16. Предоставлять право бесплатного посещения новогодних мероприятий детям сотрудников от 0 до 18 лет.

6.17. Предоставлять работникам МОУ ДО ДТДиМ 1 оплачиваемый рабочий день в год для прохождения периодического медицинского осмотра.

6.18. Для работников МОУ ДО ДТДиМ на пр. Интернациональный, д.1 обеспечить работу пункта общественного питания (буфет).

Раздел 7. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

7.1. Работнику – женщине, в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, работодатель обязуется предоставить имеющиеся у него вакансии – работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

7.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (*статья 263 ТК РФ*).

7.3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами).

Раздел 8. Социальная защита инвалидов

Инвалидам Учреждения предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности: (в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 419-ФЗ (ред. от 29.12.2015);

- резервирования в МОУ ДО ДТДиМ рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

- создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов; (от 01.12.2014 N 419-ФЗ (ред. от 29.12.2015)

- занятым инвалидам в Учреждении, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. (от

01.12.2014 N 419-ФЗ (ред. от 29.12.2015);

- не допускается установление в коллективном или индивидуальном трудовом договоре условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками;
- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;
- привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья;
- инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. (от 09.06.2001 N 74-ФЗ).

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. 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.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (часть 2 статьи 30 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).

9.3. 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:

9.3.1. 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;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. 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»);

9.3.4. 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;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопле-

ние, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.3.7. 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.

9.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. 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.

9.5. 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);
- 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).

9.6. 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).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 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);

9.8. 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).

9.9. 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).

9.10. 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 (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. 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).

9.12. 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.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора принимаются в течение срока его действия, в порядке, установленном для его заключения.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Работодатель обязуется:

10.4.1. Обеспечивать полномочного представителя работников (представительный орган, в том числе профсоюзный комитет, представляющий интересы работников) необходимыми материально-техническими ресурсами, в целях организации условий нормальной деятельности: средствами связи, транспортным средством, оргтехникой и др.

10.4.2. Ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.4.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

10.4.4. Предоставлять представительному органу работников (в том числе профсоюзному органу) возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности МОУ ДО ДТДиМ. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10.5. Представительный орган работников обязуется:

10.5.1. Проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе.

10.5.2. Принимать необходимые меры по укреплению трудовой дисциплины в трудовом коллективе, повышению производительности труда.

10.5.3. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

10.5.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ ДО ДТДиМ.

11.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.03.2023 г и действует до

28.02.2023 г. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора путем подписания дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору.

11.3. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

11.4. Прошитый, пронумерованный, подписанный, сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

Прошито, пронумеровано.
скреплено подписью и печатом
20 (двадцать) листов

Директор



И.В. Юнин



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 527227426247742686294735902159890388589213147319

Владелец Юн Инесса Владимировна

Действителен с 17.09.2025 по 17.09.2026