

От работников
председатель профсоюзной
первичной организации
Муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования Дома детского
творчества Октябрьского
района города Ставрополя

Э.П.Азнаурян
« 13 » *октября* 2019 г.



От работодателя
директор
Муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования Дома детского творчества
Октябрьского района города
Ставрополя

М.Т.Пирмухаметов
« 13 » *октября* 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
Дома детского творчества
Октябрьского района города Ставрополя
на 2019 – 2022 годы
355007 г. Ставрополь, ул. Гоголя, 36

Зарегистрировано в комитете
труда и социальной
защиты населения
по осуществлению
отдельных государственных
полномочий
в городе Ставрополе

рег.№ 385

дата « 13 » *октября* 2019 г.

М.П.



Зарегистрировано в горкоме
профсоюза работников народного
образования и науки РФ

рег.№ 137

дата « 19 » *октября* 2019 г.

М.П.



ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Титульный лист Коллективного договора	стр. 1
2.	Оглавление	стр.2
3.	Раздел 1. Общие положения	стр.3-4
4.	Раздел 2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.	стр.4-7
5.	Раздел 3. Трудовой договор	стр.7-9
6.	4. Обеспечение занятости, высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр.9-10
7.	Раздел 5.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр.10
8.	Раздел 6. Рабочее время и время отдыха	стр.11- 14
9.	Раздел 7. Оплата труда и материальное стимулирование	стр.14- 17
10.	Раздел 8 Гарантии и компенсации	стр.17
11.	Раздел 9 Охрана труда	стр.17- 22
12.	Раздел 10 Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	стр.23
13.	11 Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и членов Профсоюза	стр.24- 27
14.	Раздел 12 Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	стр.27
15.	Раздел 13 Заключительные положения.	стр.27- 28

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, цель которого - создание более благоприятных условий труда, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

2. Коллективный договор заключён между работодателем в лице директора Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества Октябрьского района г. Ставрополя (далее - Работодатель) действующего на основании Устава и работниками, представляемыми Первичной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации МАУ ДО ДДТ Октябрьского района г. Ставрополя (далее – ППО ДДТ Октябрьского района), действующим на основании Устава.

3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», **краевым и городским** Отраслевыми соглашениями по учреждениям образования Ставропольского края на 2017-2019 годы.

4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания.

5. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

6. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе учреждения, а также высокопроизводительному и качественному труду присущим профсоюзам методами и средствами.

7. В период действия коллективного договора, при выполнении работодателем положений коллективного договора, профсоюзный комитет не выступает организатором коллективных действий и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

8. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

10. При смене формы собственности организации коллективный договор

сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

16. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

17. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право в письменной форме уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при этом ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных сотрудников в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов из заработной платы членских взносов профсоюза

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам - обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;

предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.
- 2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.
- 2.3. Работодатель:
- предоставляет профкуму по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.
 - обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения.
- 2.4. Профком:
- способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.
 - представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников - членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и в суде. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
 - в соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.
 - выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

- оказывает членам Профсоюза помочь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
 - содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
 - организует правовой всеобуч для работников учреждения.
 - осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
 - осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
 - направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
 - осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.
- 2.6 Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.
- 2.7 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем:
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения; положение о премировании;
 - положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;

- положение об оказании материальной помощи работникам;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- план мероприятий по охране труда (соглашение по охране труда);
- перечень (работ) производств, при выполнении которых рабочие бесплатно обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты;
- перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности;
- перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства;
- перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда;
- перечень профессий и должностей работников и размеры доплат за условия труда.

III. Трудовой договор

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет, в случае когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно, в случаях предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса Российской Федерации (ст.58, 59 ТК РФ).

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается директором МАУ ДО ДДТ Октябрьского района г. Ставрополя по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

3.7. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами дополнительного образования.

3.8 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

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

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (объединений) (Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей);

3.9 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.10 В соответствии с п.4 ст.56 Закона Российской Федерации «Об образовании» помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе работодателя до истечения срока действия трудового договора являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться работодателем без согласия профкома.

IV. Обеспечение занятости, высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Критерием массового высвобождения работников является увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

4.2. Работодатель обязуется предупреждать работников о предстоящем увольнении письменным распоряжением (уведомлением) не позднее, чем за два месяца персонально под роспись.

4.3. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штатов, предоставлять не менее 2 оплачиваемых часов в неделю для поиска работы.

4.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

4.5. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, имеют лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет;
- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет.

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

4.7. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право возвращения в МАУ ДО ДДТ Октябрьского района г.Ставрополя при открывшейся вакансии, в том числе и на определенный срок.

4.8. Увольнение председателя профсоюзного комитета по инициативе работодателя по всем основаниям производится по согласованию с городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ (ст.82 ТК РФ).

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работодатель обязуется:

5.2. Разрабатывать и реализовывать планы и программы развития персонала на 5 лет.

5.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников и создавать необходимые условия для их профессионального развития. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.4. Проводить аттестацию персонала в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.5. При проведении аттестации педагогических работников на квалификационную категорию сохранять принцип добровольности прохождения аттестации.

5.6. Продлевать оплату по имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам до 1 года в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст.47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Продлевать оплату по имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам до 2 лет за 1 год до пенсии.

5.7. Осуществлять материально-техническое обеспечение и оснащение процесса профессионального развития персонала в учреждении. Привлекать дополнительные источники финансирования и материально – технические средства для профессионального развития персонала.

5.8. Предоставлять гибкий график работы, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1 Рабочее время работников регулируется учебным расписанием и графиками работы, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.

6.2 Работодатель разрабатывает (по согласованию с профсоюзным комитетом) и утверждает график рабочего времени работников с учетом специфики их работы. Знакомит с этим графиком работников (под роспись) не позднее, чем за 7 дней до его введения в действие.

6.3 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок в случаях предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник пользуется преимуществом в выборе новой даты начала отпуска.

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

6.5. Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется пропорционально отработанному времени.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

6.7 В период работы и в иных случаях, если не проводятся учебные занятия, администрация вправе привлекать работников к выполнению иной педагогической или организационной работы в пределах времени учебной нагрузки.

6.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка помещений, работа на территории, охрана учреждения, и др.) с сохранением заработка.

6.9. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.10. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов. (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.12 Организует работу в каникулярное время по графику или измененному расписанию, педагогические работники могут привлекаться к педагогической, организаторской работе, выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка помещений, работа на территории, охрана учреждения, и др.) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузке.

6.13 Разрабатывает расписание занятий и согласовывает его с профкомом с учетом строгого соблюдения санитарно-гигиенических норм, педагогической целесообразности и экономии времени учителя.

6.14 Работодатель устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода в отпуск.

6.15 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводит его до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до ухода в отпуск (ст. 123 ТК РФ)

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.16 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ)

6.17 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника.

6.18 Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях не менее 10 лет, предоставляется творческий отпуск без сохранения заработной платы сроком 1 год.

6.19 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 дней
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работников (детей работников) - до 5 дней
- на похороны близких родственников - до 5 дней

6.21. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- не освобожденному представителю первичной профсоюзной организации - 5 дней (в течение учебного года);
- членам профкома – 3 дня (в течение учебного года);
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

6.22. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, отцу, у которых есть ребенок до 14 лет, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску (ст. 263 ТК РФ)

6.23. По письменному заявлению предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

6.24. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню уменьшается на 1 час.

6.25. Устанавливается продолжительность ежегодного трудового отпуска для педагогических работников 42 календарных дня, а для остальных работников 28 календарных дней.

6.26. Создавать и организовывать работу комиссии по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве не менее 4 человек.

6.27. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является, рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.28. Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются преподавателям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

6.29. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда.

VII. Оплата труда и материальное стимулирование

7.1. Выплачивать заработную плату по перечислению на безналичной основе (пластиковые карточки) не реже двух раз в месяц 10 и 25 числа следующего месяца.

7.2. Под условиями оплаты труда работников следует понимать ставки, должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.3 Заработка плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной «Положением по оплате труда Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Дома детского творчества Октябрьского района города Ставрополя» (Приложение №1).

7.4. Размеры должностных окладов и ставок устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей рабочих и служащих.

7.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется учреждением самостоятельно.

7.6. В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, а тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

7.7. Выплаты **компенсационного характера** устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным группам в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах.

7.8. Выплаты **стимулирующего характера** направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу и устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работника.

7.9. Величину стимулирующей надбавки в балловом эквиваленте определяют члены «Экспертного Совета», которые выбираются открытым голосованием из числа педагогических работников и администрации учреждения. Стимулирующие надбавки устанавливаются на определенный расчетный

период (1-3 месяца) по итогам работы за предыдущий расчетный период и выплачиваются ежемесячно.

7.10. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с образовательной и воспитательной деятельностью учреждения;
- в соответствующем периоде участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), так и максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

7.12. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников (педагогов, технического персонала), занятых в структурных подразделениях, - по представлению руководителей структурных подразделений.

7.13. Оплата труда педагогов дополнительного образования, концертмейстеров производится согласно тарификации при выполнении установленной нормы педагогической нагрузки согласно расписанию или графика работы.

7.14. При невыполнении норм оплата труда производится за фактическое количество проведенных занятий.

7.15. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.16. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

7.17. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

7.18. Работникам в выходные дни и не рабочие праздничные дни устанавливается доплата к ставкам (должностным окладам) в соответствии с трудовым законодательством (ст. 153 ТК РФ).

7.19. Устанавливать отдельным работникам надбавки к ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, интенсивность и напряженность труда.

7.20. Указанные доплаты устанавливаются за счет и в пределах выделенных средств на оплату труда, включая и его экономию, согласно действующему в учреждении Положению.

7.21. Материальное поощрение работников производится в целях повышения творческой активности работников учреждения в совершенствовании учебно-воспитательного процесса, внедрению инновационных новых форм, методов работы, организация работы по развитию дополнительного образования.

7.22. Премирование производится в пределах образованного по нормативам фонда оплаты труда. Конкретные размеры премии определяются в соответствии с личным вкладом работников в общие результаты работы коллектива. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника руководителем в твердой сумме или в процентах от оклада и не лимитируется.

7.23. Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда выплачиваются премии:

- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год, за девять месяцев;
- по итогам финансового года;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- в связи с профессиональным праздником Днем Учителя;
- в связи с праздником 23 февраля, 8 марта.

7.24. Юбилярам (50,...75 лет) производится единовременная выплата при стаже работы в учреждении:

- до 1 года – половина должностного оклада;
- от 1 до 5 лет – один должностной оклад;
- свыше 5 лет – два должностных оклада.

7.25. Материальная помощь выплачивается в размере двух должностных окладов при наличии экономии фонда оплаты труда:

- в связи с болезнью;
- тяжелым материальным положением;
- в связи с днем рождения;

- в связи со смертью близкого человека;
- по случаю рождения ребенка;
- в случае свадьбы работников (детей работников) и т.д.

7.26. Премирование и выплата материальной помощи осуществляется в соответствии с приказом руководителя учреждения по согласованию с профкомом.

VIII. Гарантии и компенсации

8.1 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173-177 ТК РФ).

8.2 Производить доплаты за совмещение профессий в размере не менее 100% ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии.

В случаях необходимости привлекать педагогических работников с их согласия для замещения отсутствующих педагогических работников со строгим учетом замещаемых часов. Оплату производить из расчета тарифной ставки лица, осуществляющего замену.

Своевременно составлять тарификацию педагогических и других работников (до ухода в отпуск) с учетом мнения методических объединений.

8.3 Согласовывать учебную нагрузку с профсоюзным комитетом (ст. 135 ч. 1, 2; ст. 21, ч. 1 абз. 10; ст. 52-53).

8.4 Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Законом РФ «Об образовании». Включать в аттестационную комиссию представителей профсоюзного комитета.

8.5 При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработка.

8.6 Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно представляемого к оплате в бухгалтерию.

8.7 Работодатель предусматривает рабочие места в счет квот для инвалидов и несовершеннолетней молодежи.

IX. Охрана труда

Руководитель обязуется обеспечить:

9.1. Право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

9.2. Для реализации этого права руководитель обязуется заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

9.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

9.5. Оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и сохранность этого имущества на период его эксплуатации.

9.6. Проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

9.7. Тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

9.8. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

9.9. Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст.221 ТК РФ).

9.10. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

9.11. Обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

9.12. Перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.

9.13. Прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.212, ст.219 ТК РФ).

9.14. Медицинской аптечкой медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ).

Работодатель обязан:

9.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) с профкомом (ст.212 ТК РФ).

9.16. Проводить со всеми поступающими, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.17. Своевременно организовывать проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

9.18. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного профсоюзного органа и комиссии по охране труда.

9.19. На время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

9.20. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

9.21. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой не по вине работника.

9.22. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

9.23. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

9.24. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине

работодателя выплачивать компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ.

9.25. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

9.26. Принимать меры для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

9.27. Нести ответственность за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

9.28. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

9.29. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.30. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устраниению и сообщать о принятых мерах.

9.31. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других договоров, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся.

9.32. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устраниению.

9.33. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение учреждения. Предоставлять помещения, средства связи, транспорт для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

9.34. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссий) по охране труда, за счёт собственных средств или средств фонда социального страхования.

9.35. Проводить работу по оздоровлению работников и детей работников учреждения. Для этого:

По письменному заявлению работника предоставлять, не чаще двух раз в месяц, время (в течение рабочего дня) для посещения медицинских учреждений (ЛПУ), для консультаций по вопросам

профилактики и предупреждения заболеваний, самим работником либо консультации детей в возрасте до 14 лет. Заявления работники (до подачи руководителю) обязаны согласовывать у непосредственного начальника (руководителя структурного подразделения).

Работник после посещения медицинского учреждения, обязан предоставить работодателю следующие документы, подтверждающие его нахождение в медицинском учреждении (ЛПУ):

- Копия талона на прием к специалисту с выпиской из медицинской книги (либо справка врача, подтверждающая посещение);
- Копия договора на оказание платных услуг с квитанцией об оплате (копия).

Работник после посещения медицинского учреждения (ЛПУ), если больничный лист не открыт, обязан прибыть в МАУ ДО ДДТ Октябрьского района и приступить к выполнению должностных обязанностей.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.36. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и правовых актов по охране труда силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома.

9.37. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.38. Проводить независимую экспертизу условий труда.

9.39. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников ДДТ.

9.40. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения.

9.41. Своевременно информировать вышестоящий профсоюзный орган обо всех несчастных случаях, произошедших в учреждении.

9.42. В случае грубых нарушений требований охраны труда профсоюзная организация вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

9.43. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

9.44. Избирать уполномоченного (доверенного представителя) по охране труда для работы в комиссии по ОТ учреждения.

9.45. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

9.46. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

9.47. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

9.48. Организовывать работу по оздоровлению работников детей учреждения.

Стороны обязуются совместно.

9.49. Создать комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст.218 ТК РФ).

9.50. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, с указанием должностного лица, ответственного за его выполнение.

9.51. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.52. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Обязательства работников по охране труда и технике безопасности.

9.53. Стого соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст.214 ТК РФ).

9.54. Сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст.214 ТК РФ).

9.55. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучению, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст.214 ТК РФ).

9.56. Проходить по представлению и за счёт работодателя периодические и предварительные медицинские осмотры.

9.57. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.

9.58. Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследовании прошедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания.

X. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

10.1. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких, многодетные семьи, одиноких пенсионеров с целью оказания адресной социальной поддержки.

10.2. Представляет дополнительный день отдыха 1 сентября работникам, имеющих детей первоклассников и 25 мая, имеющих детей 9, 11 класса (выпускаемых классов).

10.3. Обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в учреждении создает комиссию по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета на паритетной основе.

10.4. Улучшает жилищные условия работников организации в соответствии с Положением о порядке постановки на учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

10.5. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере оклада.

10.6. При рождении ребенка у работника учреждения выплачивает ему материальную помощь в размере 500 рублей из средств профсоюзного бюджета.

10.7. При потере (смерти) близкого родственника (члена семьи) работника Учреждения выплачивает ему материальную помощь в размере 1000 рублей из средств профсоюзного бюджета.

10.8. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

10.9. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

10.10. Организовывает проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.11. За работу в выходные или праздничные дни производится предоставление отгулов.

XI. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и членов Профсоюза

11.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает Профкомом полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профкомом представлять их интересы, по вопросам защиты социально - трудовых прав и интересов работников, содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

11.3. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.4. В целях создания условий для деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (*гл. 58 ТК РФ*);
- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ*).

11.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому рабочий кабинет и актовый зал для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счёт средств работодателя.

11.6. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, выход в сеть Интернет, средства связи, и оргтехники, а также осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники (*ст. 377 ТК РФ*).

11.7. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

- членские профсоюзные взносы в размере 1% (в соответствии с уставом профсоюза) от заработной платы работников - членов Профсоюза;

В случае задержки Работодателем перечисления профсоюзных взносов начисляется пеня в размере 0,5% от не перечисленной суммы за каждый день задержки.

11.8. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные стимулирующие выплаты в размере не менее 25 % должностного оклада (ставки) председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке социально-значимых мероприятий и др.

11.9 Председателю и членам Профкома предоставляется возможность 1 раз в год пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением среднего заработка.

11.10 Не освобожденным от основной работы председателю и членам Профкома, уполномоченному по охране труда для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением положений коллективного договора, предоставляется свободное от основной работы время 2 часа в неделю с сохранением заработка.

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

11.12 Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.13 Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- установление заработной платы, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера (ст. 135 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей;
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- изменение условий труда (ст. 74, 162 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.14 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3, 5, 6 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

11.15. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.16. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.17 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных

действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учёта реальных возможностей, стремление достичь компромиссных решений.

12.2. При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны предоставить друг другу необходимую информацию (ст. 51 ТК РФ).

12.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

12.4. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом

- профсоюзный комитет:

предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия и переизбрание,

- работодатель: невыполнение или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязательств по коллективному договору признается как нарушение трудовой дисциплины и влечет за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора.