

**Областная государственная бюджетная нетиповая образовательная
организация «Дворец творчества детей и молодёжи»**

Коллективный договор

Областная государственная бюджетная нетиповая образовательная
организация «Дворец творчества детей и молодёжи»

наименование организации

на _____ 2022 – 2025 _____ годы

указать срок действия не более трех
лет

*Принят на Общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 03
от 26.04.2022*

От работодателя:

Директор
Областной государственной
бюджетной нетиповой
образовательной организации
«Дворец творчества детей и
молодёжи»

_____ Т.В. Галушкина

“ _____ ”

20 _____ г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета Областной
государственной бюджетной
нетиповой образовательной
организации «Дворец творчества
детей и молодёжи»

_____ И.В. Чугунова

“ _____ ”

20 _____ г.



М.П.

г. Ульяновск 2022

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

«30 мая 2022 года, рег. № 277

Чугунова И.В.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областной государственной бюджетной нетиповой образовательной организации «Дворец творчества детей и молодёжи» (далее – ОГБН ОО «ДТДМ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий договор заключён в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами договора являются:

- работодатель – в лице руководителя ОГБН ОО «ДТДМ», именуемый далее «Работодатель»;
- работники организации, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом образовательной организации в лице председателя профсоюзного комитета.

Правомочность представления интересов Работников при разработке, ведении переговоров, заключении или изменении договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров и отстаивании интересов Работников перед органами власти, администрацией образовательной организации определяется общим собранием трудового коллектива.

1.4. Работодатель и Работники обязуются неукоснительно соблюдать условия договора, уважать интересы друг друга, избегать противостояния. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений. В случае возникновения разногласий их необходимо решать в соответствии с главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

На период действия договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок.

Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью.

1.5. Если какое-либо из положений настоящего договора противоречит нормам действующего законодательства, либо становится недействительным в силу изменения законодательства, оно не подлежит применению. При этом недействительность какого-либо из положений настоящего договора не влечет недействительность договора в целом.

1.6. В случае противоречия какого-либо из положений настоящего договора законодательству и до приведения данных положений в соответствие с законом подлежат применению нормы действующего законодательства.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 ТК РФ).

1.8. При ликвидации образовательной организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменения и дополнения в договор в течение срока его действия могут вноситься в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Действие договора распространяется на всех Работников образовательной организации, а также на Работников, трудовой договор с которыми заключён в период действия договора.

1.11. Настоящий договор заключён на срок - три года, вступает в силу с момента подписания. По истечении срока действия договора заключается новый.

1.12. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В течение трёх месяцев до окончания срока действия договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового договора.

1.14. Если после заключения договора принят закон, устанавливающий обязательные для сторон правила иные, чем те, которые действовали при заключении договора, условия заключённого договора сохраняют силу, кроме случаев, когда в законе установлено, что его действие распространяется на отношения, возникшие из ранее заключённого договора.

1.15. Два экземпляра оригинального текста настоящего договора, подписанных в установленном порядке, хранятся у работодателя и председателя общего собрания трудового коллектива.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Сторонами трудовых отношений являются Работник и Работодатель.

2.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, локальными нормативными актами ОГБН ОО «ДТДМ».

2.3. Трудовой договор между Работником и Работодателем может быть заключён как на неопределённый срок, так и на время выполнения определённой работы. При приёме на работу, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, Работодатель по согласованию с Работником может установить ему испытательный срок согласно ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

2.5. Стороны договора принимают на себя следующие обязательства:

2.5.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на образовательную организацию в установленном законами порядке, условия данного договора, трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать Работникам равную оплату при выполнении им работы, указанной в трудовом договоре, и обязанностей, возложенных на Работника должностной инструкцией и трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям правил и норм охраны труда, техники безопасности, санитарные (санитарно - эпидемиологические) правила и нормы (СанПиН), правила и нормы пожарной и экологической безопасности;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.5.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению результативности качества оказания образовательных видов деятельности.

2.6. Стороны коллективного договора имеют следующие права:

2.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.6.2. Работодатель имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

– вести коллективные переговоры и заключать договоры;

– поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

– требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

– привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

– принимать локальные нормативные акты.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия Работников.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры ОГБН ОО «ДТДМ», реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются в соответствии с действующим Уставом образовательной организации при участии профкома с предоставлением обоснования по сокращению.

3.3. Работодатель обязуется предварительно - не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении - не менее чем за 3 месяца, в письменной форме уведомлять профсоюзный орган о сокращении численности и штата, предоставлять планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей, и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов Работников.

3.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.5. Работникам, уволенным по сокращению штатов, производятся компенсационные выплаты согласно ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, имеют лица, указанные в ст. 179 Трудового Кодекса, а также лица, увольнение которых не допускается ст. 261, 269 Трудового Кодекса;

3.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. В целях эффективной работы ОГБН ОО «ДТДМ», создания условий для конкурентоспособности Работников, как основы их социальной защищённости, Работодатель с учётом мнения представительного органа Работников:

- разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, доводит его до сведения работников;
- обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией, если Работник был направлен на учёбу ОГБН ОО «ДТДМ»;
- предусматривает при заключении трудового договора с Работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;
- обеспечивает право Работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения ученического договора между Работником и Работодателем.

4.2. В целях повышения квалификации Работников Работодатель заключает ученический договор, который является дополнительным к трудовому договору и заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.

В случае если Работник по окончании обучения без уважительной причины не выполняет свои обязательства по договору, он должен возместить расходы, понесённые Работодателем в связи с обучением.

4.3. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка согласно ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Работодатель направляет педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем раз в три года.

4.5. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведённые расходы.

4.6. При принятии решений об увольнении Работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Трудовой распорядок, а также условия и порядок предоставления дополнительных отпусков Работнику, устанавливаются согласно Правилам внутреннего трудового распорядка ОГБН ОО «ДТДМ», локальными нормативными актами ОГБН ОО «ДТДМ» и настоящим Коллективным договором.

5.1. Режим рабочего времени в ОГБН ОО «ДТДМ» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем.

5.2. ОГБН ОО «ДТДМ» работает полную неделю, включая субботу и воскресенье, с 8.00 час. до 21.00 час.

5.3. Для педагогических Работников ОГБН ОО «ДТДМ» устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, которая исчисляется в астрономических часах. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре.

5.3.1. Работникам устанавливается продолжительность рабочего времени в размере:

- педагогам учебная нагрузка – 18 часов в неделю;
- педагогам-организаторам, методистам 36 часов, педагогам-психологам – 36 часов в неделю и определяется в астрономических часах;
- концертмейстерам – 24 часа в неделю;
- работникам, являющимся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- прочим Работникам – 40 часов в неделю.

5.3.2. В случаях, установленных законом, Работникам устанавливается сокращённое и неполное рабочее время.

Руководитель должен ознакомить педагогических Работников под роспись с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала учебного года.

5.3.3. При установлении педагогам, для которых ОГБН ОО «ДТДМ» является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём, который не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году.

Объём учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогических Работников при условии сохранности контингента обучающихся.

5.3.4. Нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

5.3.5. Привлечение педагогических Работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в

оздоровительные лагеря, созданные на базе образовательной организации, или иные оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия Работника.

5.3.6. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических Работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для педагогических Работников рабочим временем. В каникулярный период педагогические Работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.3.7. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из одного занятия, не превышающей 45 минут для обучающихся 8 лет и старше.

Для обучающихся 5-7 лет одно занятие - 30 мин.

Для педагогических Работников выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.3.8. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым Работниками, ведущими преподавательскую работу, регулируется графиками и планами работы ОГБН ОО «ДТДМ», локальными актами образовательной организации, трудовым договором, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и иных мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов, склонностей;

- дежурствами в образовательной организации и др.

5.4. Для отдельных категорий Работников: гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож-вахтёр, коневод, уборщик территорий, концертмейстер, педагог дополнительного образования, художник по свету, звукорежиссер, машинист сцены, художник декоратор, администратор отдела проведения массовых мероприятий, устанавливается суммированный учёт рабочего времени и выходные дни согласно графику работы.

Продолжительность работы при суммированном учёте рабочего времени, в т.ч. время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приёма пищи, определяется графиками работы, утверждаемыми Работодателем с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за учётный период.

Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, число рабочих часов за учётный период соответственно уменьшается.

Графики работы доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определённые графиками работы.

В случае неявки сменяющего Работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.5. Педагоги работают в соответствии с расписанием учебных занятий, утверждённым директором.

5.6. Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных категорий Работников, в индивидуальных трудовых договорах могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению Работника и Работодателя.

Устанавливается ненормированный рабочий день для Работников, занимающих следующие должности: заместитель директора, заместитель руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, начальник отдела кадров, начальник юридического отдела, водитель автомобиля, водитель автобуса.

5.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе Работника (совместительство) или по инициативе Работодателя (сверхурочная работа).

5.8. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим Работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часа в день и 20 часов в неделю.

5.9. При работе по совместительству педагогических Работников (педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, методистов) норма рабочего времени не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной (по данной должности) продолжительности рабочей недели. Для педагогических Работников (педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, методистов), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов в неделю.

5.10. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4 часа в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

5.11. Работники ОГБН ОО «ДТДМ» могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы при наличии письменного согласия работника:

Постоянная дистанционная работа:

– когда сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора.

Временная дистанционная работа:

– когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день.

Периодическая дистанционная работа

– когда сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

5.11.1. Прием на работу или перевод на постоянную дистанционную работу оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между работником и работодателем.

5.11.2. При приеме на дистанционный режим работы работник вправе предоставить работодателю документы для трудоустройства в электронном виде по электронной почте.

5.12. Перерыв для отдыха и приёма пищи в образовательной организации устанавливается с 13.00 час. до 14.00 час.

На тех работах, где по условиям работы перерыв для отдыха и питания предоставить невозможно, Работникам предоставляется возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Данные перерывы предусмотрены для следующих должностей:

- гардеробщик;
- уборщик служебных помещений;
- сторож-вахтёр;
- коневод;
- уборщик территории;
- художник по свету;
- звукорежиссер;
- машинист сцены;
- художник декоратор;
- администратор отдела проведения массовых мероприятий;
- водитель автобуса;
- водитель автомобиля.

Для педагогов дополнительного образования, концертмейстеров предусмотрены перерывы на отдых между учебными занятиями.

Регламентированные перерывы:

- при работе с компьютером не более 2 часов за смену – 2 перерыва по 15 минут через 2 часа после начала смены и через 2 часа после обеденного перерыва;
- при работе с компьютером от 2 до 4 часов за смену – 2 перерыва по 15 минут через 2 часа после начала смены и 1,5 – 2 часа после обеденного перерыва, либо перерывы по 10 минут после каждого рабочего часа.

5.13. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия Работника.

Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, учитывая компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда, либо по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться, локальными нормативными актами, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.14. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в размере 42 (сорок два) календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, предоставляется следующим педагогическим работникам:

- заместитель директора по развитию;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе-руководителю комплекса образовательных технологий;
- заместитель директора – руководитель регионального модельного центра дополнительного образования Ульяновской области;
- заместитель руководителя - начальник отдела методической поддержки образовательных программ;
- заместитель руководителя комплекса – руководитель центра спортивно массовой работы;
- заместитель руководителя комплекса – руководитель центра технического творчества;
- заместитель руководителя комплекса - руководитель центра экологического воспитания и естественнонаучного образования «Экокампус»;
- заместитель руководителя комплекса - руководитель центра детско-юношеского туризма и краеведения;
- заместитель руководителя комплекса - руководитель центра художественного творчества;
- заместитель руководителя комплекса - руководитель центра социального проектирования;
- заведующий отделом;
- старший методист;
- методист;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- старший тренер-преподаватель;
- тренер-преподаватель;
- концертмейстер;
- начальник отдела организационно-методического сопровождения;
- заведующий учебно-производственной мастерской.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней предоставляется иным работникам организации с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа. График отпусков составляется в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы у Работодателя. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по просьбе Работника Работодатель может предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков Работодателя.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогам дополнительного образования и другим 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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

5.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются:

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- добровольным пожарным – 3 календарных дня;
- работникам за особый режим работы – 3 календарных дня;
- при отсутствии больничного листа в течение рабочего года – 2 календарных дня.

5.15.1. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время от фактической работы.

5.15.2. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка - 3 календарных дня;
- регистрации брака - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей Работников – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- в случае тяжёлого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;
- ветеранам труда – 30 календарных дней в году.

5.17. Педагогические Работники (педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, методисты) имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года. Порядок и условия предоставления отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.18. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе: на один час – для всех Работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

6. НОРМЫ ТРУДА И ОПЛАТА ТРУДА.

СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Численность Работников определяется согласно штатному расписанию образовательной организации, утверждённому руководителем образовательной организации и согласованному с Министерством просвещения и воспитания Ульяновской области.

6.2. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда.

Система оплаты труда Работников ОГБН ОО «ДТДМ» устанавливается согласно Закону Ульяновской области от 6 июня 2012 г. № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», принятым постановлением Законодательного Собрания Ульяновской области от 31 мая 2012 г. № 363/82-4, Постановления Правительства Ульяновской области №547-П «Об

утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», положения «Об оплате труда работников Областной государственной бюджетной нетиповой образовательной организации «Дворец творчества детей и молодежи».

6.3. Заработная плата ОГБН ОО «ДТДМ» включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

6.4 Должностные оклады Работников определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы.

6.5 Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6 Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере Работникам ОГБН ОО «ДТДМ», работа которых связана с особенными условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

6.7 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к должностному окладу и осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

6.8. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата (надбавка) за условия труда;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
- доплата водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ, при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями;
- доплата за особый режим работы.

6.9. Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда за счёт областного бюджета Ульяновской области, а также за счёт доходов от оказания платных услуг, оказываемых образовательной организацией.

6.10. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.11. Работникам могут устанавливаться надбавки, поощрения за наличие нагрудных знаков почётного звания, учёной степени.

6.12. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение Работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, производится с согласия Работника на договорной основе с указанием размера дополнительной оплаты, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

6.13. Заработная плата Работников ежемесячно перечисляется Работодателем на лицевой счёт Работника, указанный в заявлении безналичным путём в следующие сроки: 20 числа каждого месяца – заработная плата (аванс), 5 числа – окончательный расчёт за отработанный месяц.

6.14. При выплате заработной платы Работодатель информирует каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, расчётными листами по утверждённой Работодателем форме.

6.15. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

6.16. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение ежегодного медицинского осмотра и диспансеризации, переосвидетельствования инвалидности, за Работником сохраняется средний заработок.

6.17. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены вне рабочего времени.

6.18. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

6.19. Заработная плата за каждую половину месяца исчисляется примерно в равных суммах (без учёта премиальных выплат). Внеплановый аванс выдается Работникам по их личным заявлениям.

6.20. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат.

6.21. В случае направления работника в служебную командировку Работодатель за три дня до начала командировки возмещает работнику: расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведённые Работником с разрешения или ведома работодателя.

6.22. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются согласно положению «О служебных командировках работников Областной государственной бюджетной нетиповой образовательной организации «Дворец творчества детей и молодёжи». Работник, прибывший из командировки, должен представить авансовый отчёт, к которому прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по

проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

6.23. Компенсация за износ (амортизацию) инструментов Работников, которые они используют для нужд организации, компенсация за использование личного автомобиля в служебных целях устанавливаются Работодателем по соглашению с Работником.

6.24. Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с Работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он имеет право отсутствовать на рабочем месте.

6.25. Работникам за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности могут устанавливаться надбавки в соответствии с Федеральным законодательством.

6.26. Работа в ночное время, сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее, чем это предусмотрено законодательством.

6.27. Оплата труда при невыполнении норм выработки производится в соответствии со ст. 155 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.28. В целях усиления материальной заинтересованности Работников в повышении качества выполняемых работ и поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их возрастания в образовательной организации действует «Положение о материальном стимулировании работников Областной государственной бюджетной нетиповой образовательной организации «Дворец творчества детей и молодёжи».

6.29. Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического Работника, регулируются Положением об установлении доплат компенсационного характера и порядке их выплаты педагогическим работникам ОГБН ОО «ДТДМ».

6.30. В целях нормативного обеспечения, гласности и открытости проведения тарификации педагогических работников ОГБН ОО «ДТДМ», в целях контроля за использованием финансовых средств, в целях установления размера выплат стимулирующего характера в образовательной организации создаётся комиссия по стимулирующим выплатам.

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

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.32. Педагогическим Работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации в год окончания (не позднее трёх лет после окончания) образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие (сумма, которого предусмотрена отраслевым (территориальным) соглашением либо нормативным актом органов местного самоуправления).

6.33. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи Работникам, в соответствии с «Положением о материальном стимулировании работников Областной государственной бюджетной нетиповой образовательной организации «Дворец творчества детей и молодёжи».

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязан обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

7.2. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников.

7.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.4. Работодатель обеспечивает своевременный инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной безопасности Работников образовательной организации дополнительного образования в соответствии с законодательством.

Работодатель организует обучение Работников безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

Работодатель обязан не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.5. Работодатель проводит организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

7.6. Работодатель обязан обеспечить Работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.

7.7. Обязательные предварительные (при поступлении) и периодические медицинские осмотры проводятся за счёт средств работодателя.

7.8. Работодатель обязан Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, ежемесячно выдавать бесплатно моющие средства в соответствии с утверждённым перечнем должностей.

7.9. Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.10. Работникам, занятым на работах с вредными, тяжёлыми и опасными условиями труда, Работодатель обязан в полном объёме предоставлять компенсации, предусмотренные законодательством.

7.11. Работодатель обязуется обеспечить необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

7.12. Работодатель обязуется обеспечить систематическое пополнение аптек первой помощи.

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

7.14. Работодатель обязуется осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приёмам работ, проведение специальной оценки условий труда.

7.15. Работодатель обязан предоставлять перерывы для отдыха и питания Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

7.16. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочем месте;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Социальные льготы и гарантии Работнику устанавливаются согласно Положению о материальном стимулировании работников Областной государственной бюджетной нетиповой образовательной организации «Дворец творчества детей и молодёжи», утверждённому руководителем образовательной организации:

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

8.1.2. Своевременно перечислять страховые взносы, определённые законодательством, в ГУ - Ульяновское региональное отделение ФСС РФ, ОПФР России по Ульяновской области.

8.1.3. Работодатель обязуется обеспечить в полном объёме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации, решениями Главы администрации Ульяновской области ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации

последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

8.1.4. Работодатель и общее собрание трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и их семьями.

8.1.5. Работникам может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств, направляемых на оплату труда:

- в связи с профессиональным праздником – в размере 1 (одного) должностного оклада;

- в связи с юбилеем 45,50,60,70,75 лет и (женщины – 55 лет, мужчины – 65 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет) или праздничными датами – в размере 1 (одного) должностного оклада;

- в связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия:

- государственными наградами: орденами, медалями, присвоение звания «Заслуженный учитель РФ», «Учёная степень» - до 20% от должностного оклада;

- ведомственными наградами: Грамотами Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области и Министерства просвещения РФ.

8.1.6. В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон Работодатель может выплачивать Работнику выходное пособие в размере до двух должностных окладов.

8.1.7. Сохранять педагогическим Работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям.

8.2. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям Работников, по которым применяется наименование «старший»: педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.3. Работнику, в пределах средств на оплату труда, может быть оказана материальная (при наличии экономии фонда оплаты труда) помощь в размерах до 2 (двух) должностных окладов в случаях:

- вступления работника первый раз в брак;
- рождения у работника ребёнка либо усыновления им ребёнка;
- наличия у работника тяжёлого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;
- смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника;

- при уходе в ежегодный отпуск;
- иных обстоятельств, признанных на основании представленных документов уважительными.

9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

9.1.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников ОГБН ОО «ДТДМ» учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим договором.

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

9.1.3. 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»).

9.1.4. 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.

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

9.1.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

9.1.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы.

9.1.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

9.2. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта 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 9.3. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.3. С учётом 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 расчётного листа (статья 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в ОГБН ОО «ДТДМ» (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).

9.4. С учётом 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, подтверждённой 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 ОГБН ОО «ДТДМ», осуществляющего 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 (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почётных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 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).

9.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение 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 ОГБН ОО «ДТДМ» (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).

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

9.8. 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).

9.9. 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.

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

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

9.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

9.12.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

9.12.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.12.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.12.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

9.12.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических Работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.12.8. Принимать участие в аттестации Работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.12.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счёт первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.12.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.12.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других Работников образовательной организации.

9.12.12. Содействовать оздоровлению детей Работников образовательной организации.

9.12.13. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам Работников образовательной организации.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА

10.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются, о ходе его выполнения на общем собрании трудового коллектива Работников образовательной организации.

Контроль за исполнением договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

10.2. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.3. Лица, представляющие Работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению договора, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование настоящего договора и ознакомление с ним Работников в *10-дневный срок* с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с данным договором непосредственно при приёме на работу.

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

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения данного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение настоящего договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового договора за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Уважаемые коллеги! В соответствии с...

10. ОБЪЕКТНОСТЬ ЗА ВНЕШНИЕ ДОТ ОРОГА

10.1. Объект является...

10.2. В соответствии с...

10.3. Настоящим...

10.4. Работы...

10.5. Страница...

10.6. В соответствии с...

Принято,
пронумеровано и скреплено
печатью
Директор Г. В. Жушкина

