

Председатель профсоюзной
организации МБОУ ДО ДТДМ
Н.В.Рогаткина

Директор МБОУ ДО ДТДМ
В.В.Говорова



« 18 » февраля 2019г.

« 18 » февраля 2019г.

Коллективный договор

между администрацией и профсоюзной организацией
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи» г.Твери
на 2019 – 2022 г.г.



Главное управление
по труду и занятости населения Тверской области
Регистрационный № 162
Тверской области 103 2019г.
С заверением на 1 л.

С.А.Исаев

Исаев

Принят на общем собрании
коллектива
протокол № 2
от « 18 » февраля 2019г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодёжи» г.Твери (МБОУ ДО ДТДМ) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ ДО ДТДМ (далее Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между Управлением образования администрации г.Твери и Тверской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования, региональным отраслевым соглашением между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

А. Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, и работники, не являющиеся членами профсоюза, но предоставившие необходимые полномочия профсоюзу по предмету настоящего Договора и на условиях, установленных в Договоре (ст. 29, 30 ТК РФ); в лице их представителя – выборного органа

первичной профсоюзной организации, в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профком) Рогаткиной Надежды Васильевны;

В. Работодатель в лице его представителя – директора Говоровой Варвары Владимировны (далее – работодатель).

1.4. Договор заключен в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждения и обеспечения трудовых, профессиональных, социально экономических прав и интересов работников.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.11. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.13. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.18. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

1.19. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших Коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- учет мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.21. При осуществлении сторонами контроля за выполнением Коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.22. Стороны ежегодно совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

1.23. Предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации.

1.24. Ежегодно в конце учебного года стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.25. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. VI ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.26. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.27. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.28. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. 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.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. 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.

2.1.5. 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 и Тверской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет профкому 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.

2.3.2. 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, в том числе на автономное.

2.4. Профком:

2.4.1. 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.

2.4.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и 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.

2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.4.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров на основе выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.4.7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, средств от приносящей доход деятельности и др.

2.4.8. Направляет учредителю (собственнику) 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).

2.4.9. Осуществляет, совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.4.10. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.11. Оказывает не чаще 1 раза в год материальную помощь членам Профсоюза по их личному заявлению.

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 (конференции) 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, поощрения, 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, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ДО ДТДМ.
2. Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» г.Твери.

3. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследованиях) (ст. 213, 331 ТК РФ).
4. Приказ о создании комиссии по трудовым спорам в МБОУ ДО ДТДМ.
5. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
6. Приказ о создании комиссии по охране труда
7. Положение по охране труда.
8. Положение о комиссии по заключению и реализации коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией МБОУ ДО ДТДМ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения на 2019 – 2022 года.
9. Соглашение по охране труда.
10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты.
11. Перечень работ и профессий, дающих право на бесплатную выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

III. Трудовые отношения

Стороны договорились, что:

3.1. В соответствии с законом Российской Федерации для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2. Все работники, принимающиеся на работу в учреждение, обязаны пройти предварительный медицинский осмотр. Педагогические работники предъявляют в отдел кадров медицинскую книжку, остальные работники предъявляют паспорт здоровья, которые должны быть оформлены соответствующим образом.

3.3. Педагогические работники и заместители директора по УВР, принимающиеся на работу, обязаны в обязательном порядке пройти обучение

в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.4.1251-03 и в личной медицинской книжке должна стоять соответствующая отметка об аттестации по должности.

3.4. Все работники Дворца обязаны проходить медицинский осмотр 1 раз в год.

Педагогические работники и заместители директора по УВР, кроме медицинского осмотра, проходят 1 раз в два года обучение в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.4.1251-03.

3.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

3.6. Трудовой договор с работником, принимаемым на постоянную работу, заключается на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику, второй экземпляр – в личное дело работника.

3.7. По соглашению сторон в трудовой договор включается условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

3.8. В трудовом договоре обязательно указываются условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, условия выплаты компенсационных, стимулирующих и поощрительных выплат.

3.9. Срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон трудового договора. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее

выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 59 ТК РФ).

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.11. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, региональным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.12. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается как по месту основной работы работника (ст. 98 ТК РФ), так и в других организациях. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

3.13. Трудовой договор и личное заявление работника являются основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.14. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

3.16. По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в учебно-воспитательном процессе, структурная реорганизация учреждения и др. причины: изменение количества учебных групп или обучающихся, изменение количества часов по

учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

3.17. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

3.18. Работодатель предоставляет работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

3.19. Работодатель выполняет условия заключенного трудового договора с работником.

3.20. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.21. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

3.22. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профкома по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ: 81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.3; 336 п.п. 1, 2.

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В связи с невозможностью приостановления работы учреждения в выходные дни (суббота и воскресенье) по производственно-техническим и

организационным условиям установить следующий режим деятельности учреждения:

Дворец открыт все дни недели с понедельника по воскресенье с 06-00 до 22-00 часов, кроме праздничных дней, установленных законодательством.

В праздничные дни Дворец закрыт и доступ во Дворец возможен, в целях производственной необходимости, только по письменному распоряжению директора.

Учебные занятия проводятся в период с 08-00 до 21-00 часа.

4.2. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации рабочее время для педагогических работников учреждений образования устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, Уставом учреждения, индивидуальными трудовыми договорами работников, а также учебным расписанием и графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим Коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

4.2.2. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов.

4.2.3. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников 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;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

4.2.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

4.2.7. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.2.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в удобное для работника время.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

4.2.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

4.2.11. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.2.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.3. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, обучающихся в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

4.4. Ночным временем считается время с 22-00 до 6-00 часов.

4.5. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- лица, моложе 18 лет;
- инвалиды.

4.6. С письменного согласия, при отсутствии медицинских противопоказаний (по медицинскому заключению), к работе в ночное время допускаются:

- женщины, имеющие детей до 3-х лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения;
- супруг (супруга), воспитывающие детей в возрасте до 5-ти лет без супруги (супруга) и опекуны детей указанного возраста.

4.7. Работа, инициируемая работодателем (директором) за пределами установленной продолжительности рабочего времени (как и сверх нормального числа рабочих часов) является сверхурочной и производится в установленных законом случаях (ст. 99 ТК РФ) с письменного согласия работника (в продолжение работы при неявке сменяющего работника).

Такие работы не должны превышать 4-х часов в течение 2-х дней подряд (или 120 часов в год).

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере.

4.9. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (ст. 152 ТК РФ), но не менее времени, отработанного сверхурочно, в удобное для работника время и с его письменного согласия.

4.10. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, проводимая по совместительству, оплачивается в зависимости от фактически проработанного времени.

4.11. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

4.12. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

4.13. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания - для работников, кроме педагогических, время для отдыха и питания устанавливается продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.14. Выходными днями в учреждении у руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями) являются - суббота и воскресенье.

4.15. У педагогических работников выходные дни устанавливаются и предоставляются в соответствии с их индивидуальным расписанием.

4.16. При сменной работе (сторожа, дежурные, вахтеры) выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно установленному графику (ст. 111 ТК РФ).

4.17. Стороны подтверждают:

4.17.1. Предоставление педагогическим работникам ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, остальным работникам в течение года. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости (ст. 372 ТК РФ) обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.17.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться и по личному заявлению работника.

Неиспользованная часть отпуска, по желанию работника, предоставляется в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года, либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

4.17.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника и выборного профсоюзного органа.

4.17.4. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей, денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.17.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.17.6. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем 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 этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.17.7. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.17.8. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

4.17.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

4.17.10. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.17.11. Педагогическим работникам учреждения, в соответствии со ст. 335 ТК РФ, предоставляется по их личному заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.18. Работодатель обязуется:

4.18.1. О времени начала отпуска работника извещать не позднее, чем за две недели до его начала.

4.18.2. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск ему перенести

полностью или частично на время лечения по его письменному заявлению и с предъявлением путевки.

4.18.3. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, перенести на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

4.18.4. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и профкома.

4.18.5. Работникам предоставлять ежегодные основные и дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

4.18.6. Продолжительность отпуска устанавливать в соответствии с законодательством и исчислять в календарных днях: для педагогических работников, директора, заместителей директора по УВР, учителя-логопеда и старших методистов структурных подразделений (деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом или методической работой) — 42 календарных дня, для остальных работников 28 календарных дней.

4.18.7. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке из воинской части.

4.18.8. При этом принимать меры к тому, чтобы отпуск женам военнослужащих предоставлялся с учетом их пожеланий, а продолжительность отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужей.

4.18.9. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставлять отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель по их личному заявлению.

4.19. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.20. 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.

4.21. В случаях предусмотренных ст. 124 Трудового Кодекса РФ отпуск должен быть продлен по согласованию с работодателем.

4.22. По соглашению между работником и работодателем отпуск переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за 2 недели до его начала.

4.23. Перерасчет оплаты за отпуск производится за период, начиная со дня введения индексации (повышения ставок, окладов).

4.24. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению (ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации) и сохранением на весь период отпуска места работы (должности). Время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы не учитывается в трудовом стаже. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании личного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

* участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

* ветеранам боевых действий, военнослужащим, проходившим не менее шести месяцев военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии в период Великой Отечественной войны, и военнослужащим, награжденным орденами и медалями СССР за службу в указанный период

продолжительностью до 35 календарных дней в году (ст.ст.16-19 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»;

* лицам, награжденным знаком «Житель блокадного Ленинграда» продолжительностью до 35 календарных дней в году (ст.ст.16-19 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»;

* лицам, работавшим в период Великой Отечественной войны на военных объектах в тылу действующих фронтов, продолжительностью до 35 календарных дней в году (ст.ст.16-19 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»;

* работникам – Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы продолжительностью до трех недель в году в удобное для них время (ст.8 Закона Российской Федерации от 15 января 1993 г. № 4301-1 « О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы», Ст.6 Федерального закона от 09 января 1997 г. № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) продолжительностью до 14 календарных дней;

* родителям и женам (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) продолжительностью до 14 календарных дней в году;

* Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной

продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п.11 ст.11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

* работающим инвалидам продолжительностью до 60 календарных дней в году (абз.5 части второй ст.128 ТК РФ);

* при рождении ребенка в семье продолжительностью до 5 календарных дней;

* в случае регистрации брака продолжительностью до 5 календарных дней;

* смерти близких родственников продолжительностью до 5 календарных дней;

* работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, продолжительностью до 15 календарных дней (гл. 26 Трудового кодекса Российской Федерации);

* работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения среднего профессионального образования, продолжительностью до 10 календарных дней (гл.26 Трудового кодекса Российской Федерации);

* работникам, работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем по основному месту работы, по просьбе работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ч.2 ст.286 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.25. Работодатель может на основании личного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

* в связи с переездом на новое место жительства продолжительностью до 5 календарных дней;

* для проводов детей в армию продолжительностью до 5 календарных дней;

* по уходу за тяжелобольными родственниками, при представлении справки из лечебного учреждения, продолжительностью до 60 календарных дней в году;

* работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней; по личному заявлению работка этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям в течение года, перенос на следующий рабочий год не допускается;

* работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней; по личному заявлению работка этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям в течение года, перенос на следующий рабочий год не допускается;

* одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней; по личному заявлению работка этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям в течение года, перенос на следующий рабочий год не допускается;

* не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации продолжительностью до 10 календарных дней в году и членам профкома продолжительностью до 2 календарных дней в году;

* по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

* работникам, направляемым на санаторно-курортное лечение (п.17 Положения о порядке обеспечения пособия по государственному социальному страхованию, утвержденного Постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. № 13-6). Если основной и дополнительные отпуска использованы до отъезда в санаторий, работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы на количество дней, равное очередному и дополнительным отпускам, а за остальное время лечения выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

4.26. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен на любое время и продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон (ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации»).

4.27. Работник, получивший отпуск без сохранения заработной платы, вправе отказаться от его использования или прервать его в любое время и вернуться к исполнению своих трудовых обязанностей, поставив об этом в известность работодателя письменно.

4.28. Во всех случаях предоставление отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности должно оформляться приказом работодателя.

4.29. В период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы, как и в период оплачиваемого отпуска, работодатель не имеет права уволить работника по собственной инициативе (ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.30. Одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным

направлением на период действия Коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тверской области, Управления образования администрации города Твери, в условиях реализации нормативного принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

Оплата труда каждого работника учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных, стимулирующих и поощрительных выплат, из бюджетных и из средств от приносящей доход деятельности регулируются Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» г.Твери, утверждаемым работодателем МБОУ ДО ДТДМ по согласованию с профкомом.

5.2.3. Компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты назначаются в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» г.Твери и на основании протокола комиссии по назначению

работникам дворца поощрительных, компенсационных и стимулирующих выплат с указанием условий поощрения или стимулирования и конкретного размера выплаты.

5.2.4. Максимальный размер выплат не ограничен. На основании протокола комиссии по назначению работникам дворца поощрительных, компенсационных и стимулирующих выплат Работодатель оформляет соответствующий приказ.

5.2.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

5.2.6. Месячная оплата труда работников осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства, не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени

5.2.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы учитываются.

5.2.8. Оплата труда работников в ночное время оплачивается не ниже 20% от базового оклада работника (ст.154 ТК РФ). Ночным считается время с 22-00 до 6-00 часов.

5.2.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

5.2.10. Изменение оплаты труда осуществляется:

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

5.3. В заработную плату входят:

- базовый оклад (тарифная ставка);

- доплаты;

- надбавки;

- компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты.

5.4. Работникам, в том числе работающим по совместительству, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты): за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

5.5. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию являются обязательными.

5.6. Работникам (в том числе работающим по совместительству), имеющим почетные звания, награжденные ведомственными значками и знаками, ученую степень и являющиеся победителями или лауреатами конкурса «Учитель года» производятся следующие выплаты:

- имеющим почетное звание «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», в соответствии с Законом Тверской области от 17.07.2013 N 60-ЗО "О регулировании отдельных вопросов в сфере образования в Тверской области" (принят Законодательным Собранием Тверской области 11.07.2013) устанавливается ежемесячная

региональная надбавка к заработной плате в размере 20 % должностного оклада (ставки) за счет средств областного бюджета;

- награжденным значком «Отличник народного просвещения» или «Отличник просвещения СССР», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», имеющим звание Тверской области «Почётный работник науки и образования Тверской области», в соответствии с Законом Тверской области от 17.07.2013 N 60-ЗО "О регулировании отдельных вопросов в сфере образования в Тверской области" (принят Законодательным Собранием Тверской области 11.07.2013), устанавливается ежемесячная региональная надбавка к заработной плате в размере 10% должностного оклада (ставки) за счет средств областного бюджета;

- при присуждении ученой степени кандидата наук по профилю преподаваемого предмета в размере 10% от должностного оклада;

- являющимся победителями и лауреатами региональных конкурсов «Учитель года» и других региональных конкурсов, устанавливаются поощрительные выплаты в размере и порядке, определяемых Правительством Тверской области.

5.7. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты.

5.8. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на поощрение, оказание финансовой помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5.10. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется 10 и 25 числа ежемесячно, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.11. Заработная плата работнику по его заявлению выплачивается путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с таким перечислением производятся за счет работодателя.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.12. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.13. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы свыше 15-ти дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной заработной платы (ст.74, ст.157 ТК РФ).

Данную приостановку следует считать простоем и оплата времени данной приостановки производится, как и при простое:

- если по вине работодателя – 2/3 заработной платы,
- при простое по причинам независящим ни от работника, ни от работодателя – 2/3 тарифной ставки (должностного оклада).

Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае

приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

5.15. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 (одной сто пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.16. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

5.17. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

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

5.19. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем.

5.20. Наполняемость групп, установленная Типовым положением образовательного учреждения с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы, в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся в группе устанавливается соответствующая доплата в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

5.21. Работодатель обязан:

5.21.1. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

5.21.2. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков.

5.21.3. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты и выплаты:

- за работу, не входящую в круг обязанностей работника;
- поощрение работников;
- единовременную поощрительную выплату.

5.21.4. Проводить аттестацию работников в целях установления квалификационной категории по их желанию (п. 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»). По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит, кроме случаев, указанных в п.5.23.5 настоящего Договора.

5.21.5. Сохранять уровень оплаты труда, предусмотренный для работников, имеющих соответствующие квалификационные категории, сроком до 1 года в следующих случаях (Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования Тверской области и Тверской

областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2019-2021 годы):

- * возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- * выходом на пенсию независимо от ее вида;

- * длительной (более 2 месяцев) временной нетрудоспособности;

- * при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, годового отпуска, предусмотренного подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- * на период текущего учебного года в случае окончания действия квалификационной категории у работников пенсионного возраста и принятии ими решения о прекращении трудовой деятельности по окончании текущего учебного года;

- * в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более 1 года, уровень оплаты труда сохраняется до наступления пенсионного возраста;

- * в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории;

- * в случае истечения срока действия квалификационной категории в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, уровень оплаты труда сохраняется на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке;

* другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством образования Тверской области, на основании письменного заявления работника.

5.21.6. Переносить сроки аттестации педагогического работника, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.21.6.1. По согласованию между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

* при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболеваний, а также при необходимости ухода за больным близким родственником в период, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;

* в случае если работнику до пенсии по возрасту остается два года и менее.

5.21.7. Производить доплаты к должностному окладу за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

5.21.8. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.2.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

Работодатель обязуется:

6.3.1. В целях повышения конкурентоспособности работников МБОУ ДО ДТДМ организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

6.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации (с отрывом от производства) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату (с отрывом от производства) по основному месту

работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

6.3.6. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

6.3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.3.9. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.3.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников (ст.196 ТК РФ) определяет формы

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3.11. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

6.3.12. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

6.4.2. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

6.4.3. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

6.4.4. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

6.4.5. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

* имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- * имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- * применяющие инновационные методы работы;
- * совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- * которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- * одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- * не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- * молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6.4.5. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение в учреждении очереди на получение жилья.

6.4.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

7.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

7.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

7.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и обучающимся.

7.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.1.8. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.1.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях (СанПиН 2.2.4.3359-16 Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах)

7.1.10. Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.1.12. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.13. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.1.14. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

7.1.15. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.1.16. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

7.1.17. Отказ работника от выполнения работы по причине непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не может влечь для него каких бы то ни было негативных последствий.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

7.2.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц:

- * предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, производить 1 раз в пять лет специальную оценку условий труда и санитарно-техническое состояние Дворца (ФЗ РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ);

- * выполнять ежегодно до 01 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Дворца в зимних условиях;

- * организовать комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза, и обеспечивать условия ее работы;

* обучать и проверять знание требований охраны труда и техники безопасности, обеспечивать повышение квалификации работников комиссии по охране труда в установленные сроки (1 раз в 3 года);

* проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

* обеспечивать безопасность при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, регулярно проводить их техническую инвентаризацию;

* обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда и технике безопасности, проводить проверку знаний требований охраны труда в установленные сроки (1 раз в год);

* отражать в трудовом договоре с работником достоверные характеристики условий труда, компенсации за работы во вредных, опасных и тяжелых условиях труда;

* отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, либо имеющих медицинские противопоказания к работе;

* обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного (профсоюзного) контроля для проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, соблюдения законодательства об охране труда, для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

* предоставлять органам общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые им для осуществления своих полномочий;

* обеспечивать информирование работников о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работнику средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;

* принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в т.ч. по оказанию пострадавшим первой помощи;

* выполнять предписания органов государственного и общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением требований охраны труда;

* обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

* обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты;

* разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.2.3. На время приостановки деятельности образовательного учреждения, приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работников, сохранять за ними рабочее место, должность и средний заработок.

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

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

7.2.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228, 229, 230, 231).

7.2.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения

работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

7.2.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

7.2.11. Администрация Дворца принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к зданию учреждения, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

7.3. Профком:

7.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.3.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.3.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.3.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.3.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.3.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.3.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.3.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.3.9. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата до 15 % от ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

7.3.10. За охрану труда и технику безопасности во Дворце отвечает инженер, который создает методический кабинет по охране труда, оборудованный техническими средствами и современными средствами обучения.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. Работникам учреждения при выходе на пенсию, на основании приказа директора, служебной записки: главного бухгалтера, старших методистов, начальника хозяйственного отдела, выплачивается единовременную поощрительную выплату из средств, выделенных на оплату труда или за счет средств от приносящей доход деятельности.

8.2.2. Направлять по мере необходимости работников на повышение квалификации, но не реже чем 1 раз в три года, в течение всей трудовой деятельности работников. Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических навыков работников в связи с повышением требований к уровню профессиональных знаний и

необходимостью освоения современных методов решения задач. Согласно ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Если работник повышает квалификацию без отрыва от работы, он получает заработную плату за фактически отработанное время.

8.2.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных, оплачиваемых Фондом социального страхования, выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника).

Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения.

8.3.2. Создать условия для организации питания работников.

8.3.3. Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие и поощрительные выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в размерах и в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» г.Твери.

8.4.2. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливать поощрительные выплаты для творчески работающих педагогических работников в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» г.Твери.

8.4.3. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

8.5. Профком:

8.5.1. Оказывает членам профсоюза возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту санаторно-курортного лечения работника.

8.6. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

8.6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- * при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- * при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- * при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- * по оплате труда (ст. 6.14 настоящего коллективного договора, ст. 142, 256 ТК РФ);
- * при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- * при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);
- * при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- * при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.21 настоящего коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- * в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

* в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.7. Работодатель обязуется:

8.7.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.7.2. Оказывать из средств от приносящей доход деятельности и средств экономии фонда заработной платы единовременные поощрительные выплаты:

* в связи с юбилеем (50 и далее каждые 10 лет) (по личному заявлению);

* профессиональными датами;

* при достижении пенсионного возраста (по личному заявлению);

* по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

8.7.3. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

8.7.4. При повреждении здоровья (или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания) работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также оплачивать дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работника за счет средств от приносящей доход деятельности.

8.7.5. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

8.7.6. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность –

производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

8.7.7. Выплачивать выходное пособие работникам, уволенным по основаниям п. 1, п.2 ст. 81, и другим основаниям, перечисленных в статье 178 ТК РФ.

8.7.8. При сдаче крови и её компонентов предоставлять 2 оплачиваемых дня отдыха – в день дотации и любой другой день на выбор донора.

8.7.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

8.7.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

8.7.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.7.12. Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- * незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

- * задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- * отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

8.7.13. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- * работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

* во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

* женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

* работающих инвалидов;

* лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

* одиноких матерей, имеющих детей до 14 лет;

* одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

* иных лиц (отцов, иных родственников, одиноких усыновителей, опекунов, попечителей), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет без матери.

8.7.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, указанными в п.8.7.13 возможно по основаниям, связанным с виновным поведением работника либо исключающим продолжение работы (п.п.1,5,6,7,8,10,11 ст.81 и п.2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

При увольнении по всем указанным основаниям соблюдать правила процедуры увольнения (ст.81,82,178,180 Трудового кодекса Российской Федерации).

IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи

Стороны:

9.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.2. Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.3.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

9.3.3. Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

9.3.4. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогических работников с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

Х. Гарантии прав и деятельности и защита прав профсоюза

Гарантии прав профсоюза

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором.

10.1. Стороны договорились, что работодатель обязан:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации Дворца, оказывать содействие ее деятельности в соответствии с действующим законодательством. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.1.2. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работника (ст.82 ТК РФ), инструкций по охране труда), учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

10.1.3. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

10.1.4. Своевременно рассматривать заявления, обращения и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы.

В недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.1.5. Обеспечивать участие представителей профкома в работе конференций (пленумов, совещаний, собраний) работников образования по вопросам экономического и социального развития, в работе примирительных, тарификационных, аттестационных комиссий, других общественных обязанностей в интересах коллектива с сохранением среднего заработка .

10.1.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссий по ведению переговоров по заключению коллективного договора и соглашений на срок, определяемый соглашением сторон.

Принимает решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

10.1.7. Председателю профсоюзного комитета предоставляется право на выполнение общественных обязанностей в интересах трудового коллектива в рабочее время с сохранением средней заработной платы.

За работу в интересах коллектива во внеурочное время за счет средств экономии фонда заработной платы производить ежемесячные выплаты председателю до 20% от базового оклада.

10.1.8. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

10.1.9. Предоставляет профкому бесплатно, независимо от численности членов профсоюза, необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи и т.д. (ст.377 ТК РФ).

10.1.10. Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях.

10.1.11. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления члена профсоюза.

Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

10.1.12. Содействовать профкому в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных прав и законных интересов работников учреждения.

10.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

10.2.1 Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) с профсоюзным комитетом, а председатель профсоюзного комитета без предварительного согласия с городским комитетом профсоюза,

организации Профсоюза работников народного образования и науки. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

10.2.2. С учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- * расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- * привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- * разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- * очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- * применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- * массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- * установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- * создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- * утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- * размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- * применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ).

10.2.3. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3. Работникам, участвующим в забастовке, объявленной по причине невыплаты (задержки выплаты) заработной платы по вине работодателя либо

учредителя, выплачивается денежная компенсация в размере не менее 2/3 ставки заработной платы (должностного оклада).

10.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации - Тверской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки.

10.5. Увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профкома и его заместителя – с согласия горкома профсоюза.

10.6. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

10.7. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ при расторжении трудового договора по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

10.8. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Профсоюзный комитет:

- своевременно информирует администрацию о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего договора с целью разрешения трудовых конфликтов во внесудебном порядке;
- контролирует своевременность выплаты заработной платы работникам;
- информирует горком профсоюза о своевременности выплаты заработной платы работникам учреждения.

10.10. Стороны:

10.10.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.10.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;
- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

10.10.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

10.10.4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

10.11. Предоставлять возможность профкому, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

10.12. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

10.13. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде.

10.13.2. Принимать участие в общем собрании работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

10.13.3. Совместно с представителем работодателя создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.13.4. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.13.5. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

10.13.7. Организовывать учебу профсоюзного актива.

10.13.8. Совместно с руководителем обеспечить правовое просвещение работников.

10.13.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.513.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.13.11. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

- соблюдением норм и правил охраны труда;

- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;

- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;

- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения.

10.13.12. Один раз в 2-3 года информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.13.13. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.13.14. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

XI. Обязательства администрации

в области социально-бытового обеспечения работников

11.1. Администрация проводит работу по изысканию возможностей для улучшения жилищных условий работников и обеспечению их жильем.

11.2. Администрация совместно с профкомом, осуществляет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставление жилых помещений по договору найма, передаваемых Дворцу в соответствии с правовыми актами.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации.

12.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

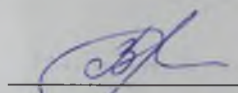
Коллективный договор принят на общем собрании работников образовательного учреждения « 18 » февраля 2019 года.


От работодателя:

От работников:

Директор МБОУ ДО ДТДМ

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ ДО ДТДМ


В.В.Говорова
« 18 » февраля 2019г.


Н.В.Рогаткина
« 18 » февраля 2019г.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 60

(Шестидесять) листов

Заместитель директора
по персоналу Т.Н. Макарова

