

От работодателя:

Директор
внешкольного
учреждения



Л.Н.Гошадзе
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
внешкольного
учреждения

Г.В.Буркова
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
Центр детского творчества города Фурманова Ивановской области**

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с
Уставом)
на 2017 - 2020 годы

Почтовый и юридический адрес организации: 155523, город Фурманов, ул.
Тимирязева, д.32

Телефон - 8(49341)2-57-12

электронная почта - E-mail: cdt-f@mail.ru

Данные исполнителя: Буркова Галина Владимировна, заместитель директора
по учебно-воспитательной работе, председатель первичной профсоюзной
организации

контактный телефон - 8(49341)2-57-12

электронная почта - E-mail: burkova90@mail.ru

Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции	
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
за № <u>21/21-41</u>	от <u>04.05.17</u>
подпись _____	

От работодателя:

Директор
внешкольного
учреждения

Л.Н.Гошадзе

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
внешкольного
учреждения

Г.В.Буркова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
Центр детского творчества города Фурманова Ивановской области**

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с
Уставом)

на 2017 - 2020 годы

Почтовый и юридический адрес организации: 155523, город Фурманов, ул.
Тимирязева, д.32

Телефон - 8(49341)2-57-12

электронная почта - E-mail: cdt-f@mail.ru

Данные исполнителя: Буркова Галина Владимировна, заместитель директора
по учебно-воспитательной работе, председатель первичной профсоюзной
организации

контактный телефон - 8(49341)2-57-12

электронная почта –E-mail: burkova90@mail.ru

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества (далее – МАУ ДО ЦДТ) и работниками в лице профсоюзного комитета в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности коллектива и направлен на совершенствование учебно-воспитательного процесса, обеспечение необходимых условий труда. Данный договор распространяется на всех работников МАУ ДО ЦДТ, в том числе на временных и принятых на определенный срок, независимо от профсоюзного членства. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до момента принятия нового коллективного договора или до принятия решения о продлении действующего на срок не более 3-х лет. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии с Законом. Контроль над исполнением договора осуществляется комиссией, проводящей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции. Работающие предоставляют право профсоюзному комитету договориться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центр детского творчества города Фурманова Ивановской области.**

1.2. Основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральных законах от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Ивановской области от 08.06.2012 № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области», областном трехстороннем Соглашении по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между Правительством Ивановской области, областным объединением организаций профессиональных союзов, областным объединением работодателей на 2015 - 2017 г.г., отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2016 - 2018 г. г., отраслевым соглашением по муниципальным образовательным организациям, находящимся в ведении МУ отдела образования на 2016-2018 г.г. и иных нормативных правовых актах

Российской Федерации, Ивановской области и Фурмановского муниципального района, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники МАУ ДО ЦДТ, являющиеся членами профсоюза работников образования и науки РФ (далее—профсоюз), в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком);

– работодатель в лице его представителя — директора Гошадзе Ларисы Николаевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ДО ЦДТ.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАУ ДО ЦДТ, расторжения трудового договора с руководителем МАУ ДО ЦДТ.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАУ ДО ЦДТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МАУ ДО ЦДТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МАУ ДО ЦДТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАУ ДО ЦДТ.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 28 апреля 2017 года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;

3) план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) положение о фонде стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МАУ ДО ЦДТ непосредственно работниками и через профком:

— учет мнения профкома;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе МАУ ДО ЦДТ, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

- участие представителей профкома в работе Аттестационной комиссии МАУ ДО ЦДТ по аттестации педагогических работников (далее – Аттестационная комиссия»;

— другие формы.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАУ ДО ЦДТ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной

нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, дополнительным образовательным общеразвивающим программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАУ ДО ЦДТ с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных ст.333 ТК РФ

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МАУ ДО ЦДТ с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. При установлении педагогам, для которых МАУ ДО ЦДТ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, дополнительной образовательной общеразвивающей программой учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа объединений или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МАУ ДО ЦДТ, а также изменение дополнительных образовательных общеразвивающих программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МАУ ДО ЦДТ, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и дополнительным образовательным общеразвивающим программам, сокращения количества учебных групп в объединении;

— простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в МАУ ДО ЦДТ на всё время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

— восстановления на работе педагога, 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.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МАУ ДО ЦДТ работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.9. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, сохраняется.

2.10. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МАУ ДО ЦДТ, правилами внутреннего трудового распорядка, с Положением о первичной профсоюзной организации и иными локальными нормативными актами, действующими в МАУ ДО ЦДТ.

2.11. Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника с его правом согласно ст. ст.52-53 ТК РФ и ст.26 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» участвовать в управлении МАУ ДО ЦДТ через действующий в МАУ ДО ЦДТ профессиональный союз работников (председатель ППО – Буркова Галина Владимировна, кабинет № 6).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.13. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

2.14. Квотирование рабочих мест для инвалидов в МАУ ДО ЦДТ осуществляется в соответствии с Положением о квотировании рабочих мест

для инвалидов в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центр детского творчества города Фурманова (**Приложение № 1**).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАУ ДО ЦДТ.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАУ ДО ЦДТ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности МАУ ДО ЦДТ, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также Положением о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников на соответствие с занимаемой должностью в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей Центр детского творчества города

Фурманова, настоящим Коллективным договором и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного учреждения. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

Для проведения аттестации с целью установления первой и высшей категории в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

3.3.7. Аттестационной комиссии Департамента образования Ивановской области по аттестации педагогических работников (далее – Аттестационная комиссия Департамента образования) при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право присваивать заявленную категорию педагогическим работникам:

- имеющим почетные звания («Народный ...», «Заслуженный...», «Почетный работник ... РФ»);
- имеющим ученые степени по профилю работы;
- стабильно имеющим в межаттестационный период победителей, лауреатов Всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 06.04.2006 № 325);
- проходящим аттестацию в третий раз с целью установления той же категории при наличии стабильных результатов;
- педагогическим работникам творческих коллективов, которые имеют звание «Образцовый детский коллектив», присвоенное Министерством образования и науки Российской Федерации – на основании проведенных ими мастер-классов или материалов, представленных для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, творческих конкурсах.

3.3.8. В случае если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то Аттестационная комиссия Департамента образования вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

3.3.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, в особых случаях, а именно:

- в период длительной нетрудоспособности,

- в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
- в период длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,
- в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа,

при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

3.3.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения

работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома.

3.3.11. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в Аттестационную комиссию Департамента образования с просьбой о разрешении конфликта.

3.3.12. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи урока».

3.3.13. Обеспечение участия в процедуре аттестации членов Аттестационной комиссии Департамента образования и экспертов относится к полной компетенции региональных органов власти».

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Информировать Профком не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников МАУ ДО ЦДТ, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней».

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МАУ ДО ЦДТ свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в МАУ ДО ЦДТ, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МАУ ДО ЦДТ в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Администрация организует учёт рабочего времени и его использования всеми работниками МАУ ДО ЦДТ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала МАУ ДО ЦДТ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к коллективному договору образовательной организации.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности МАУ ДО ЦДТ (сменности учебных занятий и других особенностей работы) и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО ЦДТ (**Приложение № 2**) (ст. 91 ТК РФ) .

5.6. Для работников МАУ ДО ЦДТ устанавливается следующий режим работы:

Категории работников	Режим работы			
	Начало работы	Перерыв на обед	Окончание работы*	Выходной
Директор внешкольного учреждения, главный бухгалтер, бухгалтер кассир, ведущий эксперт, инженер, документовед,	8.30	12.00-12.30	17.00	Суббота, воскресение
заместитель директора по административно- хозяйственной работе; рабочий по комплексному обслуживанию здания	8.00	12.00-13.00	17.00	Суббота, воскресение
Ведущий бухгалтер	9.00	12.00-12.30	17.30	Суббота, воскресение
Уборщик служебных помещений	8.00	12.00-12.30	16.30	воскресение
Сторож	20.30	30 минут в рабочее время по своему усмотрению	7.00	В соответствии с графиком сменности
Гардеробщик	Утренняя смена 7.00	30 минут в рабочее время по	14.00	

	Вечерняя смена 14.00	своему усмотрению	21.00	
Режим работы гардеробщика и сторожа устанавливается по отдельному графику сменности, составляемому ежемесячно заместителем директора по АХР. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.				

* Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню.

5.7. Режим работы заместителей директора, старшего методиста, методистов, педагогов-психологов, педагогов-организаторов определяется графиками с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения. Учитывая специфику работы МАУ ДО ЦДТ, при организации дежурства административно-управленческого персонала в выходной день - в субботу, дни отдыха предоставляются в воскресенье и понедельник.

При организации дежурства административно-управленческого персонала в выходной день - в воскресенье, дни отдыха предоставляются в пятницу и субботу.

5.8. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, 1 час устанавливается графиками работы, утвержденными работодателем. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. В случае отсутствия работника на работе без уважительных причин до и после обеденного перерыва часы перерыва не прерывают период отсутствия, а часы отсутствия работника до обеда и после обеда суммируются.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени в специально отведенном для этой цели помещении.

Регламентированный перерыв составляет 30 минут. Перерыв осуществляется через два часа от начала рабочего времени и через два часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый.

5.9. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО ЦДТ и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.10. Для работников, у которых не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, ввести суммированный учёт рабочего времени. Установить учётный период – год.

Введение суммированного учёта рабочего времени для конкретных работников оформляется приказом руководителя по учреждению. Для данной категории работников на учётный период ежемесячно утверждается график сменности. Продолжительность рабочего времени за учётный период не может превышать числа рабочих часов за год.

5.11. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

5.12. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения работы, связанной с преподавательской деятельностью.

5.13. К другой части работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.14. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними предусматривается Положением о детском объединении МАУ ДО ЦДТ с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.15. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных профессиональными стандартами или квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- до начала занятия - запись в журнале темы занятия;
- непосредственно на занятии - фиксация в журнале отсутствующих обучающихся;
- в срок, установленный Положением о системе оценок, формах, периодичности и порядке текущего контроля и аттестации обучающихся

МАУ ДО ЦДТ, регламентирующим порядок проведения текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

- в течение не менее 1 часа в неделю - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся (в соответствии с планом работы МАУ ДО ЦДТ);

- в течение не менее 2 часов в неделю – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в МАУ ДО ЦДТ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности в соответствии с графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми в порядке, установленном Уставом;

- в течение не менее 2 часов в месяц - участие в работе педагогических советов, совещаний при директоре и методических объединений в соответствии с планом работы МАУ ДО ЦДТ;

- в течение не менее 2 часов в учебный период (полугодие) - организация и проведение родительских собраний;

- в течение времени, определяемого педагогическим работником самостоятельно, — подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке дополнительных образовательных общеразвивающих программ, курсов, дисциплин (модулей) (с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся.

5.16. В дни недели (периоды времени, в течение которых МАУ ДО ЦДТ осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, предусмотренных п. 5.13. Коллективного договора, присутствие педагогического работника в МАУ ДО ЦДТ необязательно. Он может использовать это время для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.17. Расписание учебных занятий групп составляет педагог дополнительного образования с учётом педагогической нагрузки, целесообразности и соблюдения санитарно-гигиенических норм. Продолжительность учебного часа в МАУ ДО ЦДТ для обучающихся дошкольного возраста составляет 30 минут, для обучающихся школьного возраста - 45 минут. Перерыв между занятиями не менее 10 минут.

5.18. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню для административно-технического персонала учреждения, старшего методиста, методистов, педагогов - организаторов и педагогов-психологов уменьшается на один час,

педагоги дополнительного образования сокращают каждое учебное занятие на 10 минут.

5.19. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.20. В нерабочие праздничные дни работники Центра детского творчества могут привлекаться к работам, приостановка которых невозможна, или вызванным необходимостью обслуживания населения (ст. 112 ТК РФ). Кроме того, привлечение работников МАУ ДО ЦДТ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, оговоренных в трудовом законодательстве и, в частности, для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от выполнения которых зависит нормальная работа МАУ ДО ЦДТ (ст. 113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин, имеющих детей до трёх лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.21. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.22. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно— каникулярное время и отпуск), являются для работников рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.23. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, режим их рабочего времени определяется приказом директора внешкольного учреждения. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема

учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени), а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п.5.13. Коллективного договора (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.24. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.25. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.26. Режим рабочего времени администрации МАУ ДО ЦДТ в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах рабочего времени, установленного по занимаемой должности.

5.27. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется приказом «О режиме работы в каникулярный период».

5.28. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности МАУ ДО ЦДТ по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по МАУ ДО ЦДТ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

5.29. В периоды, указанные в п. 5.27 Коллективного договора, работники МАУ ДО ЦДТ привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.

5.30. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели включает в себя:

- выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательных отношений в течение 20 часов;

- подготовку к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательных отношений, обработку, анализ и обобщение полученных результатов консультативной работы, заполнение отчетной документации в течение 10 часов в МАУ ДО ЦДТ, в течение 6 часов вне МАУ ДО ЦДТ.

5.31. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.32. Работникам МАУ ДО ЦДТ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 42 календарных дня — для администрации и педагогического персонала;
- 28 календарных дней — для технического персонала.

5.33. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуск педагогическим работникам учреждения, как правило, предоставляется в период летних каникул.

5.34. Предоставление отпуска директору внешкольного учреждения оформляется приказом МУ отдел образования администрации Фурмановского муниципального района, другим работникам – приказом по учреждению.

5.35. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются Уставом учреждения и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска (**Приложение № 3**). Отпуск предоставляется в период с 01 сентября по 31 августа (на учебный год). Разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, не допускается. Возможно присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Предоставление длительного отпуска работающим по совместительству не допускается.

5.36. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.37. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

-в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

5.38. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть 14 календарных дней.

5.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.40. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.41. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.42. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.43. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

5.44. Работникам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

5.44. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.45. Право на использование отпуска в первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МАУ ДО ЦДТ.

5.46. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.47. В каникулярное время МАУ ДО ЦДТ может открывать лагеря и туристические базы, создавать различные объединения с постоянными (или) переменными составами детей в лагерях на своей базе.

5.48. Работодатель обязуется:

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

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию 3 календарных дня.

5.48.2. Предоставлять руководителю и работникам МАУ ДО ЦДТ оплачиваемые дополнительные отпуска:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;

- бракосочетание детей – 1 рабочий день;

- рождение ребенка - 1 рабочий день;

- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;

- председателю первичной организации профсоюза - 4 рабочих дня в год;

- уполномоченному профсоюза по охране труда – 2 рабочих дня в год;

- членам профкома и ревизионной комиссии – 2 рабочих дня;

- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;

- руководителю и работникам МАУ ДО ЦДТ, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 рабочих дня при наличии экономии фонда оплаты труда;

- заместителю директора по АХР предоставляется оплачиваемые дополнительные 3 рабочих дня отпуска за ненормированный рабочий день (**Приложение № 4** к Коллективному договору).

5.49. Администрация исключает необоснованное отвлечение работника в рабочее время для участия в мероприятиях, носящих политический характер.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников МАУ ДО ЦДТ осуществляется на основании штатного расписания, утвержденного руководителем МАУ ДО ЦДТ, Положения об оплате труда работников МАУ ДО ЦДТ (**Приложение № 5**), согласованного с профкомом.

6.2. Заработная плата работников МАУ ДО ЦДТ определяется на основе:

1) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3) установления выплат компенсационного характера;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) установления выплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.3. При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.4. Порядок и условия стимулирования труда работников МАУ ДО ЦДТ, а так же перечень оснований для начисления стимулирующих выплат устанавливается Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам МАУ ДО ЦДТ.

6.5. Месячная заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

6.6. Стимулирующие выплаты работникам МАУ ДО ЦДТ по результатам труда распределяются Управляющим Советом МАУ ДО ЦДТ с учетом мнения профсоюзного комитета по представлению руководителя МАУ ДО ЦДТ в порядке, установленном Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам МАУ ДО ЦДТ.

6.7. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом МАУ ДО ЦДТ и выплачиваются ежемесячно за счет средств ФОТ МАУ ДО ЦДТ, утвержденного на календарный год.

6.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (2 и 17 числа) путем перечисления денежных средств на счета банковских карт работников по заявлению, в исключительных случаях, заработная плата выплачивается через кассу МАУ ДО ЦДТ, а именно: 2 числа - заработная плата за вторую половину месяца, 17 числа - заработная плата за первую половину месяца (аванс).

6.9. При совпадении дня выплат с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.11. Каждого работника МАУ ДО ЦДТ извещает в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.12. Администрация МАУ ДО ЦДТ обеспечивает занятость работников во время карантинных, прекращения функционирования МАУ ДО ЦДТ из-за чрезвычайных ситуаций и иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производит в полном размере.

6.13. Администрация МАУ ДО ЦДТ обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовках из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу, в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере.

6.14. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работникам производится в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса РФ.

6.15. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

6.16. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников МАУ ДО ЦДТ.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности, и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.17. Исчисление средней заработной платы работникам производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ.

6.18. Работодатель обязуется:

6.18.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, ст. 234 ТК РФ.

6.18.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы.

6.18.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти среднюю заработную плату.

6.18.4. Исчисление среднего заработка за отпуск (компенсации за неиспользованный отпуск) производить за 3 календарных месяца, предшествующих периоду отпуска, или за 12 месяцев, если это не ухудшит положение работника по сравнению с ч. 4 ст.139 ТК РФ.

6.18.5. В случае экономии фонда оплаты труда при выполнении уставных задач администрация осуществляет премирование работников в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам МАУ ДО ЦДТ.

6.18.6. За работу в ночное время оплату производить по действующим тарифным разрядам с доплатой 35% за каждый час работы.

6.18.7. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени,

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней. В стаж работы для отпуска «за вредность» засчитывается только время, фактически отработанное во вредных (опасных) условиях труда (на вредных работах) (ст.121 ТК РФ). Поэтому продолжительность такого отпуска для каждого работника всегда определяется на дату, предшествующую его уходу в этот отпуск (Письмо Роструда от 18.03.2008 № 657-6-0);

повышение оплаты труда - не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.18.8. не допускать случаев направления педагогических работников на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Способствует обеспечению права на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7.2. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников МАУ ДО ЦДТ.

7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в МАУ ДО ЦДТ; имеющим стаж работы в МАУ ДО ЦДТ свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией МАУ ДО ЦДТ; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

7.5. Несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами за нарушение

законодательства о профсоюзах (ст.30 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

По требованию профсоюзных органов работодатель может расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, при нарушении им законодательства о профсоюзах, невыполнении своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

VIII. Улучшение условий и охраны труда работников

8.1. Работодатель в соответствии с государственными

нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

8.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения и не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, являющемся приложением к коллективному договору (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181 н).

8.1.3. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков работников согласно **Приложению № 6.**

8.1.4. Создать в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей согласно **Приложению № 7 и Приложению № 8.**

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель

не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

8.1.8. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

Вновь назначенный руководитель МАУ ДОД ЦДТ обязан пройти обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

8.1.9. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.11. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.1.12. Организовывать проведение за счет собственных средств: обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

8.1.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.14. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.15. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,

информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.1.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.17. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

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

8.1.18. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.1.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.20. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.1.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.1.22. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

8.1.23. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.1.24. Обеспечение аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России».

8.1.25. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) вопросов выполнения соглашения по охране труда,

состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

8.1.26. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

8.1.27. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка представителей профсоюза в комиссиях по охране труда, уполномоченных профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 8 рабочих часов.

8.1.29. Устанавливает работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации».

8.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

8.2.1. Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 162.

8.2.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 г. № 105.

8.2.3. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

8.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

8.3.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163.

8.3.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7.

8.3.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование).

8.4. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

8.4.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка

8.4.2. Соблюдать требования охраны труда.

8.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.4.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.5. Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда:

Профсоюзный комитет обязуется:

8.5.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

8.5.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.

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

8.5.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

8.5.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

8.5.6. Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

8.5.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

8.5.8. Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.

8.5.9. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

8.5.10. Избрать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденным постановлением исполнительного комитета ЦК Профсоюза народного образования и науки РФ от 26.03.2013г. № 13-12.

8.5.11. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ "О профсоюзах".

8.5.12. Стороны совместно содействуют проведению ежегодной специальной оценки условий труда рабочих мест не менее 20 % от общего их количества в организации, введению новых рабочих мест с обязательным проведением специальной оценки условий труда. Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с вредными факторами.

8.5.13. Обеспечивают включение представителей Профсоюза (председателей, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий по приемке образовательных учреждений при вводе в эксплуатацию и к новому учебному году (п.2 Письма Минобрнауки России от 20.05.2014 № МК-588/12).

8.5.14. На основе методических рекомендаций, разработанных Департаментом образования Ивановской области, применяет Стандарт Ивановской области «Система управления охраной труда в образовательных учреждениях».

IX. Социальное страхование.

9.1. Профсоюзный комитет обязуется:

- Вести учет нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих.
- Обеспечить широкую гласность при распределении санаторных путевок.
- Довести до коллектива смету доходов и расходов по социальному страхованию.
- Регулярно информировать работников о расходовании средств социального страхования.

X. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорилась о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.5. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний – кабинет № 25, для хранения документации – кабинет № 6 и помещение архива МАУ ДО ЦДТ, для проведения оздоровительной работы – спортивный зал, для культурно-массовой работы – актовый зал, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте – в фойе на стенде «Профсоюзная жизнь», право пользоваться средствами связи - телефоном, факсом, электронной почтой МАУ ДО ЦДТ, оргтехникой – ноутбуком, принтером, мультимедийной установкой, звукоусиливающей аппаратурой (ст.377 ТК РФ)».

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, с согласия бухгалтера.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, освобождает председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций, членов выборных профсоюзных органов, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3, пунктом 5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МАУ ДО ЦДТ.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий МАУ ДО ЦДТ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение времени на части (ст.105ТК РФ);
- запрещение работы в нерабочие и праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков (ст..123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- установление срока выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.12. Председатель первичной организации профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в МАУ ДО ЦДТ, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченный по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в МАУ ДО ЦДТ совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 16 рабочих часов.

10.13. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст. 31, 37 ТК РФ), - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ) при наличии экономии фонда оплаты труда.

10.14. Органы Профсоюза первичной профсоюзной организации вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю МАУ ДО ЦДТ заявление о нарушении руководителем МАУ ДО ЦДТ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

11.8. Осуществлять учет сотрудников МАУ ДО ЦДТ, работающих без больничных листов.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников МАУ ДО ЦДТ и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.13. Участвовать в работе комиссий МАУ ДО ЦДТ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МАУ ДО ЦДТ.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАУ ДО ЦДТ.

11.18. Ознакомить всех вновь принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в коллективном договоре, Положением о материальной помощи для членов профсоюза, о санаторно-курортном лечении для члена профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии представителя профсоюзной организации при аттестации работника (в качестве его защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе подготовке искового заявления по оспариванию отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании работников МАУ ДО ЦДТ.

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят на общем собрании работников
МАУ ДО ЦДТ
Протокол № 3 от 27.04.2017 г.