


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
П.Г.Т.УРЕНГОЙ ПУРОВСКОГО РАЙОНА
на 2014-2017 годы**

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МБОУ ДО «ДТ»
п.г.т.Уренгой
 И.А.Коба

« 24 » октября 2014 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МБОУ ДО «ДТ» п.г.т.Уренгой
_____ Л.Н. Кузьмичева

« 24 » октября 2014 г.

Утвержден на общем собрании работников
МБОУ ДО "ДТ" п.г.т.Уренгой
Протокол № 3 от "24" октября 2014 г.

Дата вступления:
с «28» октября 2014 года

п.г.т.Уренгой , 2014 год

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения.	3
2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников.	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	12
4. Аттестация педагогических работников.	13
5. Рабочее время и время отдыха.	14
6. Оплата и нормирование труда.	20
7. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации.	24
8. Материальная помощь.	30
9. Охрана труда.	30
10. Гарантии профсоюзной деятельности.	32
11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.	35

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Дом детского творчества" п.г.т.Уренгой Пуровского района.

Приложение 2. Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск в МБОУ ДО "ДДТ" п.г.т.Уренгой .

Приложение 3. Список профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск в МБОУ ДО "ДДТ" п.г.т.Уренгой .

Приложение 4. Перечень доплат компенсационного характера работникам МБОУ ДО "ДДТ" п.г.т.Уренгой , занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда.

Приложение 5. Положение о фонде надбавок и доплат работников МБОУ ДО "ДДТ" п.г.т.Уренгой .

I. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования "Дом детского творчества" п.г.т.Уренгой Пуровского района, сокращенно - МБОУ ДО "ДДТ" п.г.т.Уренгой .

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования "Дом детского творчества" п.г.т.Уренгой Пуровского района в лице его представителя - директора МБОУ ДО " Дом детского творчества " п.г.т.Уренгой – Коба Ирины Александровны, действующего на основании Устава (далее- Работодатель);

– работники муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Дом детского творчества" п.г.т.Уренгой Пуровского района (далее – Работники), в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ ДО " Дом детского творчества " п.г.т.Уренгой – Кузьмичевой Любови Николаевны, действующего на основании протокола общего собрания работников № 3 от 24 октября 2014 года (далее – профком).

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию, профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии подачи письменного заявления в профсоюзный комитет (ст. 29, 30, 31 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса 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 образовательного учреждения (далее – учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

В Коллективном договоре конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через Коллективный договор.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения при выполнении условия, установленного в п. 1.3 настоящего Коллективного договора.

На работников, не являющихся членами профсоюза и не подавших соответствующего письменного заявления в профсоюзный комитет, Коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. В случае реорганизации (изменении правового статуса) учреждения права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

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

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением к Коллективному договору, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников Учреждения (ст. 49 ТК РФ).

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

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

1.12. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

В Коллективном договоре с учётом особенностей деятельности учреждения и финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

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

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

1.14. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 28 октября 2014 года и действует по 27 октября 2017 года, 3 года.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников учреждения и оформляются протоколом.

1.15. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о доплатах и надбавках работникам;
- перечень профессий и должностей с вредными (опасными) и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на выплату компенсационных доплат и надбавок;
- перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с профсоюзным комитетом);
- графики отпусков;
- графики сменности;
- порядок профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

1.16. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.18. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в территориальный орган по труду для уведомления регистрации;
- довести текст Коллективного договора до всех работников учреждения не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принятых работников.

1.19. Работники обязуются:

- в случае выполнения условий Коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

1.20. Профком обязуется:

- разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.21. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление, контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, наем, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.22. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.23. Администрация и профсоюзный комитет отчитываются о выполнении принятых обязательств на собрании трудового коллектива два раза в год.

II. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников.

2.1. При поступлении работника на работу с ним заключается Трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон.

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

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В условия трудового договора может быть включено испытание работника с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В период испытания на работника распространя-

ются положения трудового договора, законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей – не более шести месяцев, если иное не установлено законодательством.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для категорий работников, указанных в ст. 70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст. 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей.

Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, в том числе и к стажу работы, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы (квалификация работника устанавливается в виде категории и др.).

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н (ред.31.05.2011г.) утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников образовательного учреждения определяется на основании документов государственного образца о соответствующем уровне

образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

2.7. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ). К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии со вступившим в силу приговором суда;

- имеющие, или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.8. Право на занятие должностей иными работниками образовательного учреждения (инженерно-технические, административно-хозяйственные, учебно-вспомогательный персонал и др.) имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст. 52 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.9. Права, обязанности и ответственность работников образовательного учреждения, устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами учреждения, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством.

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 педагогических работников, устанавливается руководителем учреждения. 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.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.11. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

2.12. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.13. Руководитель образовательного учреждения, его заместители и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, детских творческих объединениях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Руководителю, заместителям руководителя предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

2.15. 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 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);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, 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 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 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.16. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ.

2.17. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества обучающихся, часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.18. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

2.19. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотрен-

ных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.20. Прекращение трудового договора с работником возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ).

2.21. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством РФ. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. (ст. 80 ТК РФ).

2.23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно по основаниям предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

2.24. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.25. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.26. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работника в соответствии с п.3 части первой ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома первичной профсоюзной организации.

2.27. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.28. Работодатель обязуется:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке кадров;

– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

– вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

– предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

– знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания Федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными законами и Коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке, установленном законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- взаимодействовать с Профсоюзом при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний, по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы работников учреждения;
- привлекать Профсоюз к участию в рабочих группах и комиссиях по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы работников образовательного учреждения;
- исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

2.29. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- способствовать сохранению благоприятного психологического климата в коллективе учреждения, уважать права других работников.

2.30. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов в соответствии с утвержденной программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизиологического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать условия, необходимые для получения образования детям с ограниченными возможностями здоровья;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

2.31. Работодатель обязан в письменной форме уведомить профсоюзный комитет 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. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.32. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.33. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении 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; работник, избранный председателем первичной профсоюзной организации в период исполнения им этих обязанностей; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.34. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производится с учетом мотивированного мнения профкома.

2.35. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.36. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата предусматриваются гарантии и компенсации в соответствии со ст.ст. 178, 179, 180, 181, 318 ТК РФ.

2.37. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения, оказывать работникам помощь по вопросам применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора:

- представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов Сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе;

- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;

При равной производительности труда преимущественное право на сохранение рабочего места в силу закона имеют следующие категории сотрудников:

- работники, имеющие двух или более иждивенцев;

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы».

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Педагогические работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации не реже чем 1 раз в 5 лет.

Работодатель согласно Закону РФ «Об образовании в Российской Федерации» обязан проводить повышение квалификации работников, т.к. это является условием выполнения работниками педагогической деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;

- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- 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 в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3. Профсоюзный комитет способствует повышению квалификации работников.

3.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

IV. Аттестация педагогических работников

4.1. Порядок проведения аттестации педагогических работников определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации, регламентированный в приложении к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Порядок применяется к педагогическим работникам организаций, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381), в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (далее - педагогические работники).

4.2 Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации (далее - аттестационные комиссии), и регламентируется приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

4.3 Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

Часть 1 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, ст. 2326; N 23, ст. 2878; N 27, ст. 3462; N 30, ст. 4036; N 48, ст. 6165; 2014, N 6, ст. 562, ст. 566).

4.3.1 Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

Часть 2 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, ст. 2326; N 23, ст. 2878; N 27, ст. 3462; N 30, ст. 4036; N 48, ст. 6165; 2014, N 6, ст. 562, ст. 566).

4.3.2 Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

4.3.3 Порядок аттестации на соответствие педагогических работников занимаемым должностям регламентирован приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.4 Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5 Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от занимаемой должности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

5.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (иного представителя работников) (ст. 190 ТК РФ) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 1 к Коллективному договору).

Рабочее время и время отдыха работников определяются Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебными расписаниями (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.3. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю: педагогу-психологу, педагогу-организатору, методисту;

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю: педагогам дополнительного образования;

24 часа в неделю: концертмейстеру;

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

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

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

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.7. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.8. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

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

– организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

– время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

– периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

– выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями педагогов и др.).

5.9. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.10. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений.

5.11. При составлении расписаний учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся рабочим временем педагогических работников не являются.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.12. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательного учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Педагоги дополнительного образования, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период

привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.13. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.14. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.15. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, Коллективным договором.

5.16. Режим работы руководителя учреждения, его заместителей и других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.17. Для работников, занимающих штатные должности категории «Прочие специалисты», «Служащие», «Рабочие», продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

5.18. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

5.19. Режим работы сторожей в ночное время (с 22 часов до 6 часов) регулируется статьей 96 ТК РФ.

5.20. Работнику в соответствии со ст. 93 ТК РФ могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Неполное рабочее время может устанавливаться в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом Профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-

либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других прав.

5.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники могут привлекаться только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В случаях, предусмотренных статьями 97-99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного 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.

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 действующим законодательством.

При определении количества сверхурочных часов для Работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, нормальная продолжительность рабочего времени за учетный период определяется за вычетом периодов, когда Работник не работал по уважительным причинам.

Норма часов рабочего времени корректируется по следующим основаниям:

- принятие на работу в течение (а не с начала) учетного периода;
- использование ежегодных оплачиваемых, учебных отпусков, а также отпусков без сохранения заработной платы;
- периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- дни выполнения государственных и (или) общественных обязанностей;
- дни прохождения медицинских осмотров;
- дни сдачи крови и ее компонентов, а также предоставляемые в связи с этим дни отдыха;
- дни нахождения в служебной командировке»

5.22. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

5.24. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера (ст. 116 ТК РФ).

5.25. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ), т.е. на работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (приложение № 2 к Коллективному договору).

5.26. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ), продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (приложение № 3 к Коллективному договору).

5.27. За работу в районах Крайнего Севера работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.30. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.31. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.32. 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 не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.33. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.34. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.35. При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.36. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

платы (ст. 128, 263 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в год;
- 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 – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон Коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.37. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральными законами, нормативными актами.

5.38. Всем работникам в соответствии со ст. 111 ТК РФ предоставляется один выходной день (еженедельный непрерывный отдых) при шестидневной рабочей – воскресенье. Работникам, работающим по графикам сменности и приостановка работы которых в выходной день невозможна по производственным причинам (сторож, гардеробщик), выходные дни предоставляются в различные дни недели в соответствии с графиком работы.

5.39. В соответствии со ст. 319 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.40. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем включаются в трудовой договор.

5.41. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия Коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников образовательного учреждения.

6.2. Условия оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с законами РФ (ст. 143-144 ТК РФ) и нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа и Пуровского района.

6.3. Основные понятия и определения заработной платы (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсацион-

ного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), ст. 129 ТК РФ.

6.4. Основными принципами построения отраслевой системы оплаты труда работников образовательных учреждений Пуровского района являются:

- унификация подходов к формированию должностных окладов, тарифных ставок всех категорий работников системы образования;

- дифференциация должностных окладов, тарифных ставок в зависимости от уровня образования, сложности и интенсивности труда по типам и видам образовательных учреждений, педагогического и общего стажа работы, занимаемой должности (уровня управления для категории работников «руководители»), от объемных показателей «масштаба» образовательного учреждения;

- установление единого базового оклада для работников всех категорий;

- формирование критериев для фонда надбавок и доплат с целью унификации показателей, стимулирующих повышение качества труда для всех категорий работников.

6.5. «Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом ЯНАО от 27 июня 2013 года №55-ЗАО "Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе", Постановлением Главы района от 26.12.2011г. №591-ПГ «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных и прочих учреждений Пуровского района в новой редакции» (с изменениями и дополнениями), Отраслевым соглашением между Департаментом образования Администрации Пуровского района и Территориальной организацией Пуровского района Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2013-2015 годы».

6.6. Заработная плата исчисляется исходя из базового оклада и повышающих коэффициентов в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утверждённым постановлением Главы района, Положением «О фонде надбавок и доплат работников МБОУ ДО "ДДТ" п.г.т.Уренгой (приложение 5 к Коллективному договору), а также на основании других локальных нормативных актов.

6.7. Изменение должностных окладов и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

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

- при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

6.8. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчёт заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности (исходя из более высокого размера).

6.9. На основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.10. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 ТК РФ при принятии локальных норма-

тивных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда (приложение 4 к Коллективному договору).

6.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

6.12. Работодатель утверждает форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюза работников в (ст.136, 372 ТК РФ).

6.13. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Аванс, в размере 40%, выплачивается 25 числа текущего месяца и заработная плата 10 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.14. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

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

6.17. Распределение средств фонда надбавок и доплат производится в соответствии с Положением «О фонде надбавок и доплат работников МБОУ ДО "ДДТ" п.г.т.Уренгой » (приложение № 5 к настоящему Коллективному договору).

Организация работы по назначению выплат стимулирующего характера работникам учреждения возлагается на Комиссию по распределению средств фонда надбавок и доплат, состав которой избирается ежегодно в начале календарного года на Общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора учреждения. Состав Комиссии обеспечивает представительство всех категорий работников и структурных подразделений. В состав комиссии входит председатель профсоюзного комитета, представители первичной профсоюзной организации учреждения.

6.18. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника образовательного учреждения в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

6.19. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников образовательного учреждения, принимающих активное участие в обеспечении качества организационной жизни. Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не оплачиваются из фонда надбавок.

6.20. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает порядок и размеры стимулирующих выплат. Основанием для установления правил использования фонда надбавок является специфика деятельности образовательного учреждения, стратегия образовательного учреждения, образовательная программа, принципы и ценности корпоративной культуры, особенности жизненного цикла образовательного учреждения, позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

6.21. В качестве критериев для оценки особого качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в использовании и создании ресурсов образовательного учреждения.

6.22. Из фонда компенсационных доплат производятся выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

6.23. За педагогическими работниками, направляемыми в командировки, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а также производится оплата суточных по установленным для командировок на территории Российской Федерации нормам и оплата проезда к месту командировки и обратно за счёт направляющей стороны.

6.24. В целях повышения доходов работников бюджетной сферы, а также регулирования оплаты труда с учетом роста цен и уровня инфляции производится индексация окладов работников на основании соответствующего Постановления Главы района «Об индексации окладов работников бюджетной сферы, финансируемых за счёт местного бюджета».

6.25. Стороны договорились, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.26. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.27. Размер месячной заработной платы Работника полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ямало-Ненецком автономном округе.

6.28. К заработной плате Работников без ограничения её максимального размера начисляется районный коэффициент 1,7. Районный коэффициент учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы. Применение районного коэффициента к заработной плате начинается с первого дня работы в районах Крайнего Севера.

6.29. К заработной плате работника ежемесячно начисляется процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Начисление и выплата процентной надбавки к заработной плате производится со дня возникновения права на неё, а не со следующего рабочего месяца или года.

Процентная надбавка начисляется следующим образом: 10% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% каждые последующие шесть месяцев, а по достижении 60% надбавки-10% за каждый последующий год до достижения 80%.

6.30. Из средств экономии фонда оплаты труда работодатель выделяет денежные средства по итогам календарного года для поощрения работников, исходя из количества проработанных дней. Выплачивать работнику учреждения поощрение согласно Положению о фонде надбавок и доплат стимулирующего характера, определенному для каждой категории работников с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.31. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившим работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6.32. Работодатель обязуется производить оплату труда педагогических учреждений за время осенних, зимних, весенних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.33. работодатель обязуется обеспечивать занятость работников во время карантин, отмены занятий в связи с метеоусловиями, а выплату заработной платы производить в полном объеме.

6.34. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эти суммы уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ).

С целью исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной национальной политики», на основании п. 7.5. Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности образовательных учреждений», утвержденного постановлением Главы района от 29.05.2014 № 45-ПГ, помимо доплат и надбавок, оплачиваемых работникам учреждения из фонда надбавок и доплат, при наличии средств по фонду оплаты труда, может производиться выплата следующего характера: - единовременная выплата для достижения целевого показателя.

Единовременная выплата для достижения целевого показателя выплачивается в случаях:

6.35.1. Единовременная выплата производится в четвертом квартале текущего года до достижения средней заработной платы сложившейся в ЯНАО при наличии средств в учреждении или за счет выделенных дополнительных средств на данные цели. В случае принятия нормативного документа субъектом Российской Федерации, данная выплата может быть выплачена в другой период.

Размер средств необходимых для осуществления выплаты определяется следующим образом:

$Q=(P-Z) \times H$, где:

- сумма средств необходимая на единовременную выплату для достижения целевого показателя;
- целевой показатель установленный Росстатом;
- средняя заработная плата по учреждению согласно данным формы федерального статистического наблюдения «ЗП – образование»;
- количество педагогических работников, находящихся на момент выплаты в списочном составе учреждения без учета внешних совместителей.

6.35.2. Педагогическим работникам единовременная выплата производится за конкретные достижения, дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, замену отсутствующих работников и др.

Решение о выплате конкретному работнику производится на основании решения комиссии, согласно оценочному листу работника. Оценка деятельности работников определяется в баллах, которые переводятся в денежное выражение по формуле:

$C=O : \text{Бобщ}$, где:

C – стоимость балла;

Q – сумма средств, необходимая на единовременную выплату для достижения целевого показателя;

Бобщ – общее количество баллов получивших работниками на основании решения комиссии согласно оценочным листам.

Единовременная выплата работнику рассчитывается по формуле:

$EВ = \text{сумма единовременной выплаты};$

C – стоимость балла;

Бинд – количество баллов получившим педагогическим работникам на основании решения комиссии согласно оценочным листам.

6.35.3. Педагогический работник находится на момент выплаты в списочном составе учреждения без учета внешних совместителей.

6.35.4. Педагогический работник, находящийся на момент выплаты в декретном отпуске, за фактически проработанные дни, согласно предоставленному оценочному листу.

VII. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации.

7.1. Понятие гарантий и компенсаций (ст. 164 ТК РФ):

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа и Пуровского района.

7.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие) работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа и Пуровского района.

7.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.4. При направлении работника в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ) ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

При направлении работника в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику (ст. 168 ТК РФ):

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения (при отсутствии документов, подтверждающих проживание, расходы по найму жилого помещения не возмещаются;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

7.5. Работодатель освобождает работника от основной работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

7.6. Работникам, поступившим в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст. 173, 177 ТК РФ) для:

- прохождения промежуточной аттестации;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней.

7.7. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования один раз в учебном году оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 100 процентов стоимости проезда.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются в соответствии со ст. 174 ТК РФ.

7.8. Работодатель оплачивает работникам стоимость проезда работника и (или) членов его семьи к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации один раз в два года любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным автомобилем. Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновре-

менно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (ст. 325 ТК РФ).

Компенсации подлежат расходы по проезду к месту проведения отпуска и обратно в размере их стоимости с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей (комиссионных сборов, страховых взносов, соответствующих налогов с продаж и других). Если стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то оплата производится исходя из курса валюты, установленного Центральным банком России на день приобретения указанных документов. При непредставлении проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (путевка, счет из гостиницы, регистрация по месту пребывания, договоры найма, поднайма и другое), оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по соответствующему тарифу проезда в плацкартном вагоне на железнодорожном транспорте.

По желанию работника работодатель предоставляет время, но не более 10 календарных дней, фактически затраченное для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, которые не засчитываются работнику в срок отпуска, продолжительность определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот.

Женщины, работающие в Учреждении и имеющие право на льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно, могут воспользоваться ими при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком.

По просьбе одного из родителей, работающего в Учреждении, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

Работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений автономного округа один раз в два года выплачивается компенсационная выплата на оздоровление. Размер компенсационной выплаты на оздоровление определяется постановлением Правительства автономного округа.

Право на компенсационную выплату на оздоровление возникает у работника одновременно с правом на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно.

Письменное заявление о компенсационной выплате на оздоровление предоставляется работником одновременно с письменным заявлением на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно не позднее чем за две недели до начала отпуска.

Указанная выплата является целевой и не суммируется в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на компенсационную выплату на оздоровление.

Право на компенсационную выплату на оздоровление сохраняется у работника при его переходе из другой государственной организации автономного округа в пределах последнего двухлетнего периода на основании справки с предыдущего места работы в случае, если по прежнему месту работы он имел право на компенсационную выплату на оздоровление и его не использовал (Постановление Правительства ЯНАО от 13 апреля 2012 года № 266 - П, Постановление Главы Администрации района от 28 сентября 2012 года

№ 309-ПГ "О компенсационной выплате на оздоровление работникам муниципальных, автономных, бюджетных и казенных учреждений Пуровского района в сферах образования, культуры и искусства, социального обслуживания, спортивной направленности, молодежной политики, средств массовой информации").

Выплаты производятся за счет средств окружного бюджета и в размерах, установленных в автономном округе.

При выделении Профсоюзом путёвки на санаторно-курортное лечение, работодатель предоставляет работнику отпуск на время прохождения лечения.

7.9. Работникам выплачивается единовременное пособие при достижении возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в размере, установленном постановлением Правительства автономного округа.

Единовременное пособие при достижении возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости выплачивается работникам по заявлению при одновременном соблюдении на день обращения следующих условий (Закон ЯНАО "Об образовании" от 27 июня 2013 года №55-ЗАО "Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе"):

- достижение возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости;
- наличие стажа работы в государственной образовательной организации автономного округа, расположенной на территории автономного округа, муниципальной образовательной организации в автономном округе, организации, осуществляющей обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования, подведомственной исполнительному органу государственной власти автономного округа, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования не менее 10 лет;

- государственная образовательная организация автономного округа, расположенная на территории автономного округа, муниципальная образовательная организация в автономном округе, организация, осуществляющая обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования, подведомственная исполнительному органу государственной власти автономного округа, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, является основным постоянным местом работы.

7.10. В целях материальной поддержки воспитания и обучения детей, посещающих образовательные организации, реализующие образовательную программу дошкольного образования, родителям (законным представителям) выплачивается компенсация в размере, установленном постановлением Правительства автономного округа, но не менее двадцати процентов среднего размера родительской платы за присмотр и уход за детьми в государственных и муниципальных образовательных организациях, находящихся на территории автономного округа. Право на получение компенсации имеет один из родителей (законных представителей), внесших родительскую плату за присмотр и уход за детьми в соответствующей образовательной организации.

7.11. Работникам, выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, закончившим обучение и имеющим документ об образовании и о квалификации, впервые поступившим на работу в государственные или муниципальные образовательные организации автономного округа на педагогические должности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей (далее - молодые специалисты), выплачивается:

- единовременное пособие молодым специалистам;
- в течении первых 3 лет работы ежемесячное пособие молодым специалистам.

Размеры указанных пособий устанавливаются постановлением Правительства автономного округа

Выплата единовременного пособия производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.12. Работодатель оплачивает работникам, заключившим трудовой договор с учреждением, и членам его семьи, прибывшим с ним, компенсацию расходов, связанных с переездом (ст. 326 ТК РФ).

7.13. Работодатель производит работникам выплату государственных пособий согласно Положению о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей (утв. постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2006 г. № 865) и законодательством ЯНАО.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листа нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ) продолжительностью 70 календарных дней (в случае многоплодной беременности – 84 календарных дня) до родов и 70 календарных дней (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110 календарных дней) после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Пособие по беременности и родам выплачивается в размере, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности выплачивается дополнительно к пособию по беременности и родам.

Выплачивается единовременное пособие при рождении ребенка, право на которое при рождении ребенка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. В случае рождения 2 и более детей единовременное пособие назначается и выплачивается на каждого ребенка. Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается в размере, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком, право на которое имеют матери, либо отцы, либо другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие обязательному социальному страхованию и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком осуществляется со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком по день исполнения ребенку полутора лет и выплачивается с учетом районного коэффициента в размере, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости), ст. 256 ТК РФ.

Работодатель производит работникам выплаты в порядке, утверждаемом законодательством автономного округа, касающиеся дополнительной системы экономического стимулирования рождаемости: при рождении второго ребенка, при рождении третьего ребенка, при рождении четвертого ребенка, при рождении пятого и последующих детей.

Дополнительная система экономического стимулирования рождаемости устанавливается при условии регистрации рождения детей в государственных органах ЗАГС на территории автономного округа.

7.14. К заработной плате работников без ограничения её максимального размера начисляется районный коэффициент 1,7.

Лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 20% по истечении первых 6 месяцев работы, с увеличением её на 20% каждые последующие 6 месяцев до 60%, после чего - 20% за каждый год работы.

В полном размере (80 процентов) надбавка к заработной плате выплачивается с первого дня работы в районах Крайнего Севера лицам, прожившим в указанных районах не менее пяти лет.

7.15. Работодатель выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.16. Работодатель ежегодно выплачивает в целях социальной поддержки работников образования, усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в автономном округе в повышении качества образовательных услуг, своевремен-

ном и добросовестном выполнении своих должностных обязанностей, всем работникам учреждения к профессиональному празднику «День учителя» премию в размере месячной заработной платы на основании постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

7.17. Работодатель возмещает вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсирует моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами автономного округа и Пуровского района.

7.18. Стороны договорились совместно добиваться:

7.18.1. Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Осуществляет защиту социальных гарантий работников и членов их семей в соответствии с законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными соглашениями, вносит предложения в проекты законодательных и нормативных документов, затрагивающих вопросы заработной платы, уровня социальной защищённости работников Учреждения, добивается включения повышения ответственности работодателя за создание условий труда, соответствующих законодательству, установления оплаты труда и социальных гарантий не ниже установленных действующим законодательством, системы мер по материальной поддержке работников, оказывает материальную помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (согласно Положения Профсоюза).

7.18.2. Работодатель: ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, в том числе на условиях найма, и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

7.18.3. Стороны совместно добиваются гарантий переселяющимся из района Крайнего Севера в другие регионы страны в связи с сокращением, закрытием учреждения, по состоянию здоровья и ветеранам педагогического труда.

7.19. Работодатель обеспечивает предоставление иных гарантий и компенсаций для лиц, работающих в районах Крайнего Севера в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа, Пуровского района.

7.20. Молодым специалистам при поступлении на работу в образовательное учреждение на педагогические должности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, выплачивается единовременное пособие в размере 10 базовых окладов.

Порядок назначения и выплаты единовременного пособия молодым специалистам устанавливается постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

Выплата единовременного пособия молодым специалистам производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Молодые специалисты имеют право на выплату единовременного пособия при одновременном соблюдении следующих условий:

- государственная или муниципальная организация автономного округа является основным постоянным местом работы молодого специалиста;

- наличие в заключенном на неопределенный срок трудовом договоре с работодателем следующих обязательств;

- отработать в муниципальном образовательном учреждении автономного округа не менее трех лет на педагогических должностях, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей;

- вернуть единовременное пособие работодателю в случае увольнения по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,7,8 статьи 81 и пунктами 1,2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, до истечения срока установленного обязательства;

Молодые специалисты до 30 лет, поступившие на работу на педагогические должности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, имеют право на выплату коэффициента для молодых специалистов в размере 0,5.

Право на получение единовременного пособия предоставляется один раз за весь пери

од трудовой деятельности.

В связи с увольнением по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, вторично право на получение единовременного пособия не возникает.

При увольнении по иным основаниям и соблюдении требований о возврате единовременного пособия молодой специалист не утрачивает право на получение единовременного пособия в соответствии с абзацем первым настоящей статьи.

VIII. Материальная помощь.

8.1. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения (Постановление Главы района от 26 декабря от 2011 года №591-ПП «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных и прочих учреждений Пуровского района в новой редакции (с изменениями и дополнениями)

- выплаты, связанные с оказанием материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родителей, отца, матери, отчима, мачехи, детей, супруга, родных братьев и сестер) – не более месячного денежного содержания;

- выплачивает близким родственникам (родителям (отцу, матери, отчиму, мачехе, детям, супругу (супруге)) в случае смерти работника учреждения материальную помощь в размере месячного денежного содержания работника;

- выплачивает материальную помощь сотруднику при длительной болезни;

- материальная помощь при длительной болезни до 10000 рублей;

- материальная помощь пострадавшим от стихийных бедствий и пожаров – менее месячного денежного содержания.

8.2 Материальная помощь выплачивается работникам, подавшим заявление об оказании материальной помощи. Право определения конкретного размера предоставляется директору с учетом мнения руководителей структурных подразделений, с предоставлением подтверждающих документов (справки, рецепты, выписки и др.)

IX. Охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1. Работодатель обязуется в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации создать безопасные условия труда на каждом рабочем месте и охрану труда, режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Выполнять мероприятия по охране труда, которые вносятся в Коллективный договор.

8.3. Выделять средства на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда, организовать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию. Обеспечивать работников мощными и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочем месте, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

8.4. Организовывать в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

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

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

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. 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).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев проводить в соответствии со ст. 229,230 ТК РФ.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его 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, предусмотренном действующим законодательством.

Работник имеет право, ст.219 ТК РФ отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (известив письменно работодателя об отказе, ст. 379 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117, 147 ТК РФ дополнительные дни к отпуску (приложение 4 к Коллективному договору).

Установить доплаты работающим во вредных опасных и тяжелых условиях труда.

8.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда в соответствии со ст.218 ТК РФ, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, проводить контроль в соответствии с положением.

8.16. Обеспечить в соответствии со ст.213 ТК РФ прохождение бесплатных предварительных при приеме на работу, периодических, внеочередных и дополнительных медицинских осмотров.

8.17. Обеспечить выплату денежной компенсации на санаторно-курортное лечение и оздоровление работникам в размере, установленном постановлением Правительства автономного округа и Постановлением Главы района. Право на выплату данной компенсации предоставляется одновременно с правом на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

8.18. Оборудовать по установленным нормам бытовые помещения для приёма пищи и отдыха в рабочее время (ст. 223 ТК РФ).

8.19. Возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, кото-

рые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ).

8.20. Работодатель обязуется оказывать содействие представителям Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 218 ТК РФ).

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

8.21. Профсоюз обязуется:

8.21.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, организовать деятельность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по контролю за состоянием условий охраны труда и принимают участие в деятельности коллегиальных органов по охране труда (комиссиях).

8.21.2. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

Обеспечивать реализацию прав работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.21.3. Организовывать культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза, других работников Учреждения, проводить работу по оздоровлению работников и детей сотрудников Учреждения.

Организовывать профилактические мероприятия, в том числе совещания, круглые столы, смотры-конкурсы и другие мероприятия по охране труда.

8.21.4. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.22. Обеспечивает безопасность и гигиену труда, препятствующие воздействию ВИЧ-инфекции на рабочих местах.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Профсоюзный комитет действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.2. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета Работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

9.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, выполнять печатные и множительные работы, а также предоставлять возможность размещения информации в доступных для всех работников местах.

9.2.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профсоюзной организации в размере 1% не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

9.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзного комитета:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профсоюзного комитета, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

9.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка в течение года работников организации, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

9.2.6. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

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.

9.2.7. Предоставлять возможность профсоюзному комитету, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.2.8. В недельный срок сообщать соответствующему органу Профсоюзного комитета о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), повышение оплаты за работу в ночное время (ст.154); в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ) положения (приказы) о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (ст.ст.116,117,119);
- установление заработной платы, премирования, дополнительные виды поощрения работников за труд (ст. 135, 144, 191 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ), утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Правила и инструкции по охране труда (ст.212);

– снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

Профсоюзный комитет, представители первичной профсоюзной организации участвуют в работе комиссий по установлению доплат и надбавок работникам, аттестации педагогических кадров и руководителей Учреждения, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда, приёме Учреждения к новому учебному году, социальному страхованию, по наградам работников и др.

За выполнение общественной работы в интересах работников Учреждения, за результативную работу по представительству работников при участии в управлении Учреждением председателю первичной профсоюзной организации предусматривается материальное поощрение на основании Положения о доплатах и надбавках.

9.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) Профсоюзного комитета, руководителей профсоюзных организаций структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Профком обязуется:

9.6.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

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

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

9.6.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).

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

9.6.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.6.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

9.6.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.6.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.6.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

9.6.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.6.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных нормативными документами Профсоюза.

9.6.16. Представлять иные гарантии, возложенные на Профсоюз законодательством и настоящим Коллективным договором.

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

10.1. текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись.

Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется обеими сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. 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.

10.6. В период действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

10.7. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

10.8. Настоящий Коллективный договор действует с 28 октября 2014 года по 27 октября 2017 года.

10.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.10. Приложения №№ 1, 2, 3, 4, 5 являются составной частью настоящего Коллективного дого

Приложение № 2
к Коллективному договору

Представитель Работников:
Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МБОУ ДО "ДДТ" п.г.т.Уренгой

Л.Н. Кузьмичева
"24" октября 2014 г

Представитель от работодателя:
Директор МБОУ ДО "ДДТ"
п.г.т.Уренгой

И.А.Коба
"24" октября 2014 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей работников МБОУ ДО «Дом детского творчества» п.г.т.Уренгой
Пуровского района, которым за работу с вредными условиями труда предоставляется до-
полнительный отпуск

№	Наименование должности, профессии	Дополнительный отпуск за вредные условия труда (в календарных днях)
1.	Уборщик	7 дней

Приложение № 3
к Коллективному договору

Представитель Работников:
Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МБОУ ДО "ДДТ" п.г.т.Уренгой

Л.Н. Кузьмичева
"24" октября 2014 г

Представитель от работодателя:
Директор МБОУ ДО "ДДТ"
п.г.т.Уренгой

И.А.Коба
"24" октября 2014 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей работников МБОУ ДО «Дом детского творчества» п.г.т.Уренгой
Пуровского района с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на до-
полнительный оплачиваемый отпуск

№	Наименование должности, профессии	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	10 дней
2.	Секретарь-машинистка	7 дней

Приложение № 4
к Коллективному договору

Представитель Работников:
Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МБОУ ДО "ДДТ" п.г.т.Уренгой

"24" октября 2014 г

Л.Н. Кузьмичева

Представитель от работодателя:
Директор МБОУ ДО "ДДТ"
п.г.т.Уренгой

"24" октября 2014 г.

И.А.Коба

ПЕРЕЧЕНЬ

доплат компенсационного характера работникам МБОУ ДО "ДДТ" п.г.т.Уренгой , занятых
на работах с вредными и иными особыми условиями труда

№	Наименование должности, профессии	Доплаты в %
1.	Сторож	35%
2.	Уборщик служебных помещений	12%